

## CIRCOLARE INPS 17 luglio 2000 numero 133

***“Benefici a favore delle persone handicappate.  
Legge 8 marzo 2000, n. 53. Art. 33, commi 1, 2, 3 e 6 della legge n. 104/92”***

### *Sommario*

- 1. La persona handicappata che lavora può fruire di permessi “a giorni” o di permessi “ad ore”.*
- 2. Il genitore di persona handicappata minorenni può fruire dei permessi dell’art. 33, commi 1, 2 e 3, anche quando l’altro genitore non ne ha diritto.*
- 3. I genitori di persone handicappate maggiorenni e i parenti ed affini entro il 3° grado possono utilizzare i giorni di permesso anche se non convivono con il soggetto handicappato, purché gli prestino assistenza in via continuativa ed esclusiva.*
- 4. Data di accertamento dell’handicap e data di decorrenza dei permessi.*
- 5. Giorni di permesso in caso di part time verticale.*
- 6. Giorni di permesso per i lavoratori agricoli stagionali con contratto di almeno un mese.*

Si premette che, se pure nel corso delle presenti istruzioni, si indicano genericamente persone “handicappate”, senza altra precisazione, ci si riferisce comunque sempre alle persone con handicap **in situazioni di gravità**, di cui al 3° comma dell’art. 3 della legge n. 104/1992, non ricoverate a tempo pieno (art. 33, commi 1, 2 e 3 della legge n. 104/1992).

Gli artt. 19 e 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53 hanno apportato modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33.

### **1 - PERSONE HANDICAPPATE CHE LAVORANO**

Il comma 6 dell’art. 33 della legge n. 104/92 prevede, tra l’altro, che la persona handicappata che lavora può “usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3 (rispettivamente, permessi “ad ore” e permessi “a giorni”).

L’art. 19, lett. c), della legge 8.3.2000, n. 53 stabilisce che al comma 6 dell’art. 33 della legge 104/92, dopo le parole “può usufruire”, è inserita la seguente: “alternativamente”.

La presente norma conferma quindi il criterio in vigore (v. par. 1, lett. B, della circ. 37 del 18.2.99), secondo cui la persona handicappata che lavora può beneficiare, alternativamente, **o dei permessi “ad ore” o dei permessi “a giorni”**.

Peraltro, mentre si ribadisce, in linea generale, che il tipo di permesso richiesto (a giorni od ad ore), può essere senz'altro cambiato da un mese all'altro previa semplice modifica della domanda a suo tempo avanzata, e non, in linea di massima, nell'ambito del singolo mese di calendario, si precisa che la variazione può essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore.

In tal caso, la modifica dei permessi va effettuata adottando i criteri rilevabili dagli esempi seguenti.

Si supponga che un lavoratore, con orario giornaliero lavorativo di 8 ore per 5 giorni alla settimana, abbia già beneficiato, in un determinato mese, di riposi orari per 20 ore, e che successivamente documenti la necessità di utilizzare i giorni in luogo dei restanti permessi orari. Le 20 ore fruite dovranno essere convertite in giorni, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore allo 0,50, ovvero all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50. Nell'esempio, quindi, si ha:  $20 \text{ ore} : 8 = 2,50 \text{ gg.}$  (e cioè **2 gg. arrotondati**). Il lavoratore ha fruito di ore corrispondenti a 2 gg. e quindi può chiedere 1 giorno di permesso senza diritto ad ulteriori permessi orari nel mese. Se, invece, avesse già fruito di 21 ore (equivalenti a 2,62 gg. = 3 gg. arrotondati) non potrebbe più fruire neppure di 1 giorno di permesso, sempre relativamente a quel mese. Analogo calcolo va effettuato nel caso inverso, se si tratta, cioè, di convertire i giorni in ore. Se, ad esempio, lo stesso lavoratore ha utilizzato 2 giorni di permesso, potrà fruire, in quel determinato mese, di 8 ore di riposo, in luogo del giorno di permesso che non intende più utilizzare.

## **2 - GENITORI E PARENTI O AFFINI ENTRO IL 3° GRADO DELLA PERSONA HANDICAPPATA**

### **2.1 - Generalità**

L'art. 20 della legge 53/2000 stabilisce: "Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'art. 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente".

### **2.2 - Genitori di figli minorenni**

Va preliminarmente chiarito che l'art. 20, secondo cui le disposizioni dell'art. 33 si applicano **anche quando l'altro genitore non ha diritto**, è da intendere riferito ai (soli) figli handicappati **minorenni**.

E' da ritenere esclusa la applicabilità dello stesso art. 20 nella parte in cui prevede la continuità e la esclusività dell'assistenza alla persona handicappata da parte del lavoratore; ciò, anche nel presupposto che per i figli minorenni non va richiesta la convivenza, come anche precisato con circ. n. 80/95.

Tanto premesso, in base alla nuova norma è ora possibile per il genitore lavoratore fruire del prolungamento dell'astensione facoltativa o dei riposi orari fino ai 3 anni di età del bambino nonché dei giorni di permesso dopo i 3 anni e fino ai 18, **anche qualora l'altro genitore non abbia diritto** a tali benefici (perché, ad esempio, è casalingo/a, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo ecc.).

Nel caso in cui, invece, entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, i permessi continuano a spettare ad entrambi, ma **in maniera alternativa**. Ciò significa che possono spettare indifferentemente alla madre o al padre, ma **non con fruizione contemporanea**, fatto salvo quanto precisato al par. 2.2.3.

### 2.2.1 - Prolungamento dell'astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino handicappato.

Il comma 1 dell'art. 33 della legge 104/92 stabilisce che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore handicappato grave, hanno diritto al **prolungamento** fino a tre anni (di età del bambino) del periodo di astensione facoltativa.

In proposito si rammenta che, trattandosi di astensione facoltativa, sia pure prolungata, **con diritto alla indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo**, il rapporto di lavoro deve continuare ad essere in atto, con obbligo di prestazione dell'attività lavorativa, anche durante il prolungamento; si ricorda anche che per i lavoratori agricoli a tempo determinato il diritto alla astensione facoltativa ed al suo prolungamento è subordinato all'iscrizione negli elenchi validi per ciascun anno di riferimento (anno precedente a quello di astensione).

Peraltro, con riferimento alle innovazioni apportate dalla legge 53/2000, occorre fare alcune precisazioni in merito alle interrelazioni tra l'astensione facoltativa "normale" ed il suo prolungamento.

E' da ritenere, infatti, che la norma dell'art. 20 della stessa legge 53 non abbia inteso escludere, per i genitori di persone handicappate, né la possibilità di fruire, come gli altri, della normale astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, né la possibilità di beneficiare del prolungamento della astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino; non ha quindi posto come condizione per il prolungamento stesso il precedente godimento della integrale astensione normale.

Tenendo conto di tali considerazioni, diventa possibile **ammettere il prolungamento** da parte di un genitore (alternativamente, madre o padre) **anche quando non sia stato in precedenza esaurito il periodo della "normale" astensione facoltativa**.

Se ciò si verifica, peraltro, il fatto che l'ulteriore periodo di astensione sia qualificato come "prolungamento" non può non comportare riflessi: pertanto in linea generale il prolungamento stesso potrà iniziare solo dopo il periodo della normale astensione facoltativa **teoricamente fruibile dalla**

**madre** (6 mesi), periodo che inizia a decorrere dal giorno successivo alla fine dell'astensione obbligatoria e che ordinariamente è pari a nove mesi successivi al parto.

Fermo restando che il godimento del "normale" periodo di astensione può essere spostato fino all'8° anno di età del bambino, nei casi in cui uno dei genitori non appartenga a categoria avente diritto all'astensione obbligatoria e/o a quella facoltativa dal lavoro, si precisa:

- se è solo il padre che lavora, il prolungamento in questione è riconoscibile dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa, e cioè di 7 mesi, a partire dalla data di nascita del bambino;
- se si tratta di "genitore solo" -padre o madre- (1), il prolungamento è riconoscibile dal giorno successivo alla scadenza del teorico particolare periodo di astensione (10 mesi);
- se la madre è lavoratrice non avente diritto all'astensione facoltativa e, quindi, al suo prolungamento, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa (7 mesi), decorrente dalla fine dell'astensione obbligatoria della madre;
- se la madre è lavoratrice autonoma, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa (7 mesi), decorrente dalla fine del periodo (3 mesi) di astensione facoltativa della madre, decorrente, a sua volta, dal giorno successivo al periodo indennizzabile dopo il parto (3 mesi).

Nel caso in cui, invece, la "normale" astensione facoltativa sia stata **fruita in tutto o in parte**, prima del prolungamento, da uno o da entrambi i genitori, si avranno le seguenti situazioni di fruibilità dei residui periodi di "normale" astensione facoltativa:

- se la madre ha beneficiato di 6 mesi prima del prolungamento, il padre può usufruire di 5 mesi di astensione facoltativa "normale" sia entro il 3° anno di età del bambino, sia fra il 3° e l'8° anno (mesi peraltro indennizzabili, in entrambi i casi, solo in presenza di determinate condizioni reddituali: v. circ. n. 109 del 6.6.2000);
- se il padre ha beneficiato di 7 mesi prima del prolungamento, la madre può usufruire di 4 mesi di astensione facoltativa "normale" sia entro il 3° anno di età del bambino, sia fra il 3° e l'8° anno (mesi soggetti a limiti di indennizzabilità analoghi a quelli di cui all'alinea precedente);
- se entrambi i genitori si sono ripartiti i periodi di astensione facoltativa "normale", con conseguente prolungamento da parte di un genitore, ovvero con prolungamento **alternativo** da parte di entrambi, il genitore che eventualmente non abbia utilizzato il proprio periodo residuo (fruibile peraltro sempre entro il limite complessivo di 10 o 11 mesi), può completarlo sia entro il 3° anno di età del bambino, sia fra il 3° e l'8° anno, con i suddetti limiti di indennizzabilità.

## 2.2.2 - Riposi orari fino a tre anni di età del bambino handicappato

Il comma 2 dell'art. 33 della legge 104 prevede la possibilità per i genitori di fruire di riposi orari fino a tre anni di età del bambino, **in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa**; si rammenta che, per uniforme applicazione della disposizione sia nel settore privato che in quello pubblico, il numero di ore di riposo spettanti è da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro (2 ore per orario pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso contrario).

Fino ad 1 anno di età i riposi non sono quelli alternativi al prolungamento dell'astensione facoltativa, ma quelli c.d. per allattamento del nuovo art. 10 della legge 1204 (v. in proposito circ. 109/2000). Ciò significa che, conformemente alle istruzioni della circolare suddetta, durante l'utilizzo di questi riposi orari da parte della madre, il padre può fruire della astensione facoltativa "normale", e che, invece, l'utilizzo della astensione facoltativa "normale" da parte della madre preclude la fruizione dei riposi orari da parte del padre.

Tra il 2° e il 3° anno di età del bambino, i riposi orari diventano quelli alternativi al prolungamento dell'astensione facoltativa.

Si sottolinea che anche tali riposi, come il prolungamento dell'astensione di cui al paragrafo precedente, spettano in maniera alternativa tra i due genitori, e, trattandosi di beneficio che sostituisce il prolungamento, l'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude, secondo i criteri utilizzati per l'astensione suddetta, che l'altro possa godere della "normale" astensione facoltativa eventualmente ancora spettantegli.

### **2.2.3 - Giorni di permesso mensile tra il 3° e il 18° anno di età del figlio handicappato.**

Analogamente al prolungamento dell'astensione facoltativa ed ai riposi orari, i giorni di permesso possono essere usufruiti dai genitori (di figli minorenni) alternativamente, ma il numero massimo mensile (3 gg.) può essere ripartito tra i genitori stessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, madre 2 gg., padre 1 giorno, anche coincidente con uno dei due giorni della madre).

L'alternatività, in sostanza, si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese (tre).

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce della "normale" astensione facoltativa.

## **2.3 -Genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate non conviventi**

In base all'art. 20 della legge 53, i genitori e i familiari lavoratori di persone handicappate possono fruire dei giorni di permesso mensile anche se il portatore di handicap non è convivente a condizione che l'assistenza sia **continua ed esclusiva**, requisiti che **devono sussistere contemporaneamente**.

Si rammenta (v. par. 2.2) che i genitori qui presi in considerazione sono quelli di figli maggiorenni.

### **2.3.1 - Continuità dell'assistenza**

La “**continuità**” consiste nell’effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità **quotidiane**, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso.

Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale.

### 2.3.2 - Esclusività dell’assistenza

La “**esclusività**” va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l’unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato **non convivente** con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

### 2.4 - Genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi

*Se il lavoratore richiedente i permessi è convivente con la persona handicappata continua ad essere implicito -anche tenendo conto dei criteri enunciati dal Consiglio di Stato con parere n. 784/95- che ai fini della concessione dei permessi non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che possano fornire assistenza.*

Si confermano, pertanto, le istruzioni precedenti (v. circ. n. 80/95) che subordinano la concessione dei permessi alla **inesistenza, nel nucleo familiare, di soggetti non lavoratori** in grado di assistere la persona handicappata.

### 2.5 - Impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore

Oltre ai motivi, obiettivamente rilevanti, di impossibilità all’assistenza da parte del genitore non lavoratore, indicati nella circ. 37/99 (par. 2, lett. A), da ritenere applicabili non solo al genitore suddetto, ma anche ad altro familiare (ugualmente non lavoratore e **unico altro soggetto** in grado di prestare assistenza) (2), si elencano gli ulteriori motivi di impossibilità di assistenza da parte di soggetti **non lavoratori conviventi con il soggetto handicappato** individuati dal Comitato amministratore G.I.A.S con deliberazione n. 32 del 7.3.2000 (all. 1), per i quali, quindi, al lavoratore (genitore o parente o affine entro il 3° grado (3), **convivente o meno** -v. par 2.3 e 2.4- **con l’handicappato**) possono essere riconosciuti i permessi, senza necessità di valutazioni medico-legali:

- riconoscimento, da parte dell’INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui il familiare non sia studente);
- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta; per gli invalidi di età inferiore a 70 anni, possono essere applicati i criteri di cui al capoverso successivo.

I motivi di carattere sanitario, debitamente documentati, del familiare non lavoratore, come ad esempio le infermità temporanee che non diano luogo a ricovero ospedaliero, dovranno essere valutati dal medico di Sede al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.

Inoltre un ulteriore motivo di impedimento -ugualmente identificato, in altra circostanza, dal Comitato G.I.A.S.- all'assistenza da parte del familiare non lavoratore convivente con la persona handicappata può essere quello determinato dalla mancanza di patente di guida del non lavoratore; motivo valido, peraltro, solo se il lavoratore **documenta** la necessità di trasportare, **nei giorni richiesti**, il figlio o parente handicappato **per visite mediche, terapie specifiche** e simili e dichiara l'impossibilità di far trasportare la persona handicappata da altri soggetti conviventi non lavoratori, in quanto sprovvisti di patente di guida.

### 3 – CHIARIMENTI E VARIE

#### 3.1 - Decorrenza dell'inizio dei benefici in casi particolari

Ad integrazione di quanto previsto dalla circ. 80/95 (par. 1, 16° cpv. e nota 6) si precisa che le indennità per le agevolazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 33 della legge 104/92, possono essere riconosciute, sempre che vi sia stata effettiva astensione dal lavoro, a partire da una data diversa da quella di rilascio dell'attestato (o certificato o verbale) relativo al riconoscimento dell'handicap grave da parte della speciale Commissione medica A.S.L., non solo qualora nello stesso sia espressamente indicata una validità decorrente da data anteriore a quella del riconoscimento dell'handicap grave, ma in tutti i casi in cui la formulazione della diagnosi da parte della Commissione sia tale (ad es. quanto è presente il riferimento ad una eziologia prenatale) da far considerare l'handicap grave **senza dubbio esistente da data anteriore** a quella di presentazione alla ASL della domanda di riconoscimento (non anteriore comunque a quella di presentazione all'INPS e al datore di lavoro della relativa domanda).

#### 3.2 - Part time verticale

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va **ridimensionato proporzionalmente**.

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore:

Si procede infatti con la seguente proporzione:  $x : a = b : c$  (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso

### **3.3 - Operai agricoli a tempo determinato**

In merito ai lavoratori agricoli a tempo determinato, nel confermare in via generale quanto previsto dalla circ. 80/95 (par. 5) circa la impossibilità della materiale fruizione di giorni di permesso per se stessi, quali portatori di handicap, o per i figli o i familiari handicappati, quando si tratta di lavoratori agricoli occupati "a giornata", si precisa che il riconoscimento dei giorni di permesso è possibile, invece, quando detti lavoratori sono occupati con contratto stagionale di durata pari almeno ad un mese, con previsione di attività lavorativa per 6 (o 5 giorni se viene effettuata "settimana corta") alla settimana. Tale possibilità è comunque da escludere per le frazioni di mese, vale a dire per i mesi in cui l'attività viene svolta solo per alcuni giorni.

### **3.4 - Contributi figurativi**

La legge, all'articolo 19, lett. a), precisa che i permessi dell'articolo 33, comma 3, della legge n.1204/1992 (permessi "a giorni"), sono coperti da contribuzione figurativa.

I permessi di cui al comma 2 (permessi "ad ore") risultano ora coperti da contribuzione figurativa, riscattabili, oppure possono formare oggetto di versamenti volontari (v. nuovo art. 10 della legge n. 1204/71).

Sull'argomento saranno impartite disposizioni a parte.

### **3.5 - Modulario e documentazione**



Nell'attesa della revisione della modulistica attuale, la stessa potrà essere utilizzata, con gli opportuni adattamenti e con la presentazione delle dichiarazioni di responsabilità, laddove necessarie.

Si ricorda in proposito che le certificazioni mediche non possono essere sostituite da autocertificazioni.

#### NOTE

(1) - La situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale (v. circ. n. 109/2000, par. 1.3).

(2) - Si rammentano i "motivi obiettivamente rilevanti" indicati nella citata circolare, applicabili anche a persona non lavoratrice, diversa dal genitore, **sempre che risulti essere l'unica in famiglia in grado di prestare assistenza:**

- grave malattia
- presenza in famiglia di più di tre minorenni
- presenza in famiglia di un bambino inferiore a 6 anni
- necessità di assistenza anche in ore notturne e anche da parte del lavoratore (da valutare a cura del medico di Sede).

(3) - Si riporta, ad ogni buon fine, quanto riepilogato nella nota (5) della circolare n. 80 del 24.3.1995 a proposito del computo dei gradi di parentela e di affinità:

*"E' noto che i gradi di parentela si computano (art. 76 c.c.) conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato; così ad es. la parentela nonno/nipote è di 2° grado, quella madre/figlio di 1° grado, e così via.*

*In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, sempre escludendo dal conteggio il capostipite: ad esempio il grado di parentela tra fratelli è di 2° grado, quello zio/nipote è di 3° grado, quello tra cugini è di 4° grado (questi ultimi sono perciò esclusi dai benefici della legge).*

*L'affinità è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge (art. 78 c.c.). Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così ad esempio il grado di affinità suocero/nuora (o suocera/genero) è di 1° grado; quello tra cognati di è di 2° grado, e così via. Si sottolinea che gli affini di un coniuge non sono affini tra loro: così ad esempio la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima."*

**I.N.P.S.**

*DELIBERAZIONE N. 32 DEL 7.3.2000*

OGGETTO: Legge n. 104/92. Presenza, nella famiglia del soggetto handicappato grave, di familiare non lavoratore.

**IL COMITATO AMMINISTRATORE DELLA GESTIONE DEGLI INTERVENTI ASSISTENZIALI  
E DI SOSTEGNO ALLE GESTIONI PREVIDENZIALI**

(Seduta del 7.3.2000)

- **visto** l'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92;
- **viste** le disposizioni vigenti, secondo cui il riconoscimento della indennità relativa ai giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 è subordinato alla impossibilità, per altre persone presenti nella famiglia del soggetto handicappato grave, di assisterlo;
- **considerato** che tale impossibilità è stata individuata nell'espletamento di una attività lavorativa, ovvero, qualora il familiare non sia lavoratore, nei "motivi obiettivamente rilevanti" di quest'ultimo, quali i gravi motivi di salute o un obiettivo insormontabile impedimento;
- **rilevato** che determinate situazioni oggettive possono comportare effettivamente una impossibilità del familiare non lavoratore di prestare assistenza al portatore di handicap;
- **ritenuto** che le anzidette situazioni oggettive, purché debitamente documentate, non necessitino di particolari accertamenti da parte dell'Istituto ai fini della concessione, alle condizioni previste, dei permessi in questione al lavoratore, genitore, parente o affine entro il terzo grado dell'handicappato;
- **tenuto conto** che in caso di figlio minore l'obbligo di assistenza in capo ai genitori è da ritenere prevalente rispetto a quello di altri familiari;

**D E L I B E R A**

- 1) Ai fini della concessione dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, qualora nella famiglia del portatore di handicap siano presenti familiari non lavoratori, le situazioni di impossibilità, per questi ultimi, di assistere l'handicappato sono individuabili al verificarsi delle seguenti ipotesi:
  - a) riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le *pensioni di inabilità* o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate)

- b) riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le *pensioni di invalidità civile*, gli *assegni di invalidità INPS*, le *rendite INAIL*, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
  - c) età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
  - d) età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui non sia studente);
  - e) infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero.
- 2) Altre infermità temporanee, debitamente documentate, o, più in generale, i motivi di carattere sanitario, anch'essi debitamente documentati, del familiare non lavoratore dovranno essere valutati dal medico della Sede INPS al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.
- 3) In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorenne handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei due genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere tale figlio.