



Prestazione	Modello
Permessi spettanti a genitori lavoratori di bambino di età inferiore a diciotto anni	Hand 1 (genitori di Minori)
Permessi mensili di tre giorni per l'assistenza a figli maggiorenni, altri parenti o affini	Hand 2 (genitori di Maggiorenni e Familiari)
Permessi spettanti a lavoratori in condizione di handicap grave	Hand 3 (Titolari)
Domanda di congedo straordinario per figli (o affidati) in condizione di handicap grave	Hand 4 (congedi straordinari Genitori)
Domanda di congedo straordinario per fratelli/sorelle in condizione di handicap grave	Hand 5 (congedi straordinari Fratelli)
Domanda di congedo straordinario per coniuge in condizione di handicap grave	Hand 6 (congedi straordinari Coniuge)
Permessi per lavoratori agricoli	Hand Agr

La domanda deve essere presentata sia al datore di lavoro che all'INPS ed ha una validità massima di **12 mesi** di calendario dalla data di presentazione (msg.39956 del **9/12/2004** D.C. Prestazioni a sostegno del reddito).

I **lavoratori agricoli** che presentano la domanda su modello **Hand/agr** hanno diritto al pagamento diretto da parte dell'INPS. È bene ricordare che i lavoratori agricoli a tempo **determinato** hanno diritto ai congedi parentali (astensione facoltativa) ed al loro prolungamento solo se risultano iscritti negli elenchi validi per ciascun anno di riferimento (che è l'anno precedente a quello di astensione).

Alla domanda deve essere allegata la documentazione rilasciata dall'AUSL da cui risulti l'accertamento dell'handicap, ai sensi dell'art. 4 della L. 104/92, oppure in mancanza di questa, in via provvisoria e per la durata massima di sei mesi, la certificazione rilasciata da un medico, specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'AUSL che assiste il minore, ai sensi del D.L. 128/1993.

Per i **rinnovi annuali**, al posto della predetta documentazione dell'AUSL, è sufficiente una dichiarazione di

responsabilità che attesti che non sono intervenute rettifiche o revoche.

Decorrenza dei benefici

La decorrenza per tutti i permessi può essere riconosciuta, sempre che vi sia stata **effettiva astensione dal lavoro**, anche a partire da una **data diversa** da quella di rilascio dell'attestato (o certificato o verbale) relativo al riconoscimento della disabilità grave da parte della speciale Commissione medica AUSL.

Ciò in due casi:

- quando nel certificato sia espressamente indicata una validità decorrente da data anteriore a quella del riconoscimento della disabilità grave;
- in tutti i casi in cui la formulazione della diagnosi da parte della Commissione sia tale (ad es. quando è presente il riferimento ad un'eziologia prenatale) da far considerare l'handicap grave senza dubbio esistente da data anteriore a quella di presentazione alla AUSL della domanda di riconoscimento. **La data non può comunque essere anteriore a quella di presentazione all'INPS e al datore di lavoro della relativa domanda (Circolare 133/2000).**



ecc.) e il piano mensile di utilizzo dei permessi. Ove intervengano **variazioni significative** (annullamento del programma, ricovero a tempo pieno della persona disabile, slittamento di date, ecc.), il **fruitore** dei permessi dovrà **informare con ogni tempestività sia il datore di lavoro sia la Sede INPS competente**, mediante riproposta preventiva del programma.

5. il requisito dell'esclusività dell'assistenza non si deve far coincidere con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata, essendo compatibile con la fruizione dei benefici in questione il ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "non profit" ed a personale badante;

6. l'accettazione da parte del portatore di handicap in situazione di gravità dell'assistenza continuativa ed esclusiva offerta dal familiare rientra tra le fattispecie previste dal T.U. n.445/2000 sulla documentazione amministrativa per la cui prova è ammessa **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**;

7. resta impregiudicato il diritto/dovere della Pubblica Amministrazione di verificare *sia* la veridicità della dichiarazione di cui sopra e di quanto dichiarato dal lavoratore nel modello di domanda *sia*, in caso di disabilità in situazione di gravità "temporaneamente concesso" dalla Commissione medica ex art. 4 della medesima legge 104/92, il permanere del diritto a fruire i suddetti benefici in capo al lavoratore che ne abbia richiesto l'attribuzione.

Modalità di utilizzo dei permessi

I tre giorni di permesso mensile possono essere fruiti dai genitori **anche contemporaneamente** ma rispettando il limite complessivo mensile di tre giorni.

In altre parole essi possono entrambi, lo stesso giorno, essere assenti dal lavoro per questo tipo di permesso ma non possono superare tre giorni nel mese. Dunque, ad esempio, madre 2 giorni, padre 1 giorno, anche coincidente con uno dei due giorni della madre (Circolare INPS 133/2000).

Non ci sono motivi giuridicamente validi per non consentire la ripartizione dei 3 giorni, oltre che tra i genitori anche tra altri parenti e affini (Parere INPS del **12/02/2004**). I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce del congedo parentale.

Casi particolari

Part-time

In passato, se la richiesta di permessi era presentata dal padre in virtù della rinuncia della madre lavoratrice part-time, allo stesso spettava il permesso ridotto in relazione al diritto della moglie. Tale situazione risulta superata dalla Legge 53/2000, in virtù del diritto autonomo del padre che non risente della situazione lavorativa della madre. Nel caso in cui il richiedente sia titolare di un contratto di lavoro part time di tipo verticale, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente. Nel successivo capitolo "lavoratore con handicap" sarà illustrato un esempio di calcolo.

Operai agricoli a tempo determinato

Sono esclusi da questa prestazione i soggetti (genitori, parenti, affini, coniuge di handicappato o l'handicappato stesso) che prestano opera come **operai agricoli a tempo determinato**. Ciò in considerazione delle caratteristiche della prestazione di lavoro, che è effettuata a giornata. Hanno invece diritto ai permessi orari. I permessi spettano, invece, nel caso di **contratti stagionali** di durata pari ad almeno un mese, con previsione di attività lavorativa pari a 6 (o 5 giornate, se viene effettuata settimana corta) alla settimana (Circolare INPS 133/2000).

Adempimenti del datore di lavoro

Anche in questo caso l'accertamento del diritto e l'effettivo pagamento sono effettuati da parte del datore di lavoro che poi recupera l'importo con conguaglio su DM 10/2. Non è prevista alcuna autorizzazione da parte dell'INPS.

Il datore deve compilare il modello DM 10/2 e, gli importi delle indennità corrisposti per i permessi giornalieri previsti dal comma 3 dell'art.33, devono essere indicati in una riga in bianco del quadro D preceduti dalla dicitura "Ind. art. 33, c. 3, L. 104/92" e dal codice "L. 056".