

**FRUIZIONE DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992
NUOVA FUNZIONALITÀ INPS DI "RINUNCIA AI BENEFICI"**

Lo sportello telematico per l'acquisizione delle istanze per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 ^[1] è stato integrato con una nuova funzionalità, di seguito illustrata dall'INPS (messaggio 9/11/2022 n. 4040), per consentire agli utenti di comunicare all'Istituto la volontà di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria.

«La nuova funzionalità denominata "Rinuncia ai benefici" è raggiungibile sul portale dell'Istituto www.inps.it, accedendo al servizio "Prestazioni a sostegno del reddito – Domande", selezionando tra i servizi "Disabilità" > "Permessi Legge 104/1992", la voce di menu "Comunicazione di variazione".

Tale funzione consente al lavoratore di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria.

La rinuncia può riguardare le seguenti categorie di domande:

- giorni di permesso mensile (art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992) per assistere un familiare disabile;
- giorni di permesso mensile e ore di permessi giornalieri ad essi alternativi (art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) richiesti dal lavoratore per sé stesso;
- prolungamento del congedo parentale (art. 33 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151) e riposi orari a essi alternativi (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992 e art. 42, comma 1, D.lgs n. 151/2001).

La comunicazione di variazione può essere effettuata solo con riferimento alle domande in corso di fruizione nel mese di presentazione della rinuncia. Ciò vuol dire che il periodo richiesto nella domanda originaria deve ricoprire, in tutto o in parte, il mese in cui si presenta la comunicazione di variazione. La data di rinuncia ai benefici, pertanto, deve ricadere nel mese di presentazione della comunicazione della variazione stessa.

Se all'atto della comunicazione il periodo richiesto nella domanda da variare è interamente trascorso oppure non è ancora iniziato, non è possibile comunicare la rinuncia ai benefici tramite la nuova funzionalità.

ESEMPIO

L'utente ha presentato diverse domande con la seguente tempistica:

1. **data inizio** 20 ottobre 2022 – **data fine** 31 dicembre 2022;
2. **data inizio** 1° gennaio 2023 – **data fine** 10 febbraio 2023;
3. **data inizio** 10 marzo 2023 – **data fine** 1° giugno 2023.

Nel mese di novembre 2022, intende comunicare la rinuncia.

In questo caso, la comunicazione di variazione potrà essere presentata solo in relazione alla prima domanda, il cui periodo richiesto comprende anche novembre 2022. Deve essere indicata come data di rinuncia, una data ricadente nel mese in cui si presenta la comunicazione di variazione (nel caso in esempio, novembre 2022).

Pertanto, dopo aver selezionato la tipologia di comunicazione di variazione “Rinuncia ai benefici”, verrà proposto l’elenco delle sole domande per le quali è possibile effettuare la comunicazione di rinuncia.

Individuata la domanda per la quale si vuole effettuare la rinuncia, è necessario indicare le seguenti informazioni:

- la data di rinuncia ai benefici;
- la dichiarazione di avere fruito o meno, per il mese in corso, dei benefici richiesti nella domanda originaria.

Al termine dell’inserimento delle informazioni richieste, la procedura mostrerà la pagina “Riepilogo dati” contenente i dati significativi della comunicazione di variazione.

All’atto della conferma, la comunicazione verrà protocollata e sarà possibile consultarne il riepilogo e la ricevuta.

Le comunicazioni di variazione possono essere consultate accedendo alla voce di menu “Consultazione domande” e annullate accedendo alla voce di menu “Annullamento domande”. Le comunicazioni di variazione possono essere annullate entro due giorni dalla data di presentazione.

Le funzioni di “Consultazione” e di “Annullamento” visualizzeranno le richieste di rinuncia ai benefici come richieste del tipo “Rinuncia ai benefici”.»

^[1] Legge (n. 104/1992) quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Art. 33 - Agevolazioni

1. Comma abrogato dall’art. 86 del d.lgs. n. 151/2001

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all’articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un’unione civile ai sensi dell’articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell’articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un’unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l’assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un’unione civile di cui all’articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell’articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del

lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.