

**PERSONE CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ E PERMESSI/CONGEDO  
STRAORDINARIO PER LA LORO ASSISTENZA; CONGEDO PARENTALE  
NUOVE INDICAZIONI INPS**

Nel dare attuazione alla direttiva dell'Unione Europea n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, il d.lgs. 30/6/2022 n. 105 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 45, 39, 32 e 31 del 2022), in vigore dal 13 agosto 2022, ha:

- introdotto alcune **novità normative in materia di permessi e di congedi per l'assistenza ai soggetti riconosciuti disabili in situazione di gravità**, ex art. 3, c. 3, legge n. 104/1992 <sup>[1]</sup>, e, in particolare (con una modifica al successivo art. 33) <sup>[2]</sup>, eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi ivi disciplinati;
- cambiato l'art. 34, c. 5, del d.lgs. n. 151/2001 <sup>[3]</sup>, in materia di **congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale** di cui al precedente art. 33 <sup>[4]</sup>;
- introdotto il "convivente di fatto" (ex art. 1, c. 36, legge n. 76/2016) tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della concessione del **congedo straordinario** di cui all'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 151/2001 <sup>[5]</sup>. Tale nuovo comma stabilisce inoltre che qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile a cui si presta assistenza, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.

Di conseguenza l'INPS:

- con il messaggio 5/8/2022 n. 3096 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), ha fornito le prime informazioni sulle novità apportate dal decreto legislativo 30/6/2022 n. 105 (pubblicato nella «Gazzetta ufficiale» n. 176 del 29/7/2022);
- con la circolare 4/4/2023 n. 39, ha diramato le seguenti indicazioni amministrative ai fini del riconoscimento dei benefici in esame, in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato.

**1. PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992**

Il d.lgs. n. 105/2022, nel riformulare il comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104/1992, ha eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento ai permessi previsti dal medesimo comma, per cui fino a oggi non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - ad esclusione dei genitori - la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Pertanto, **a decorrere dal 13 agosto 2022**, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, **fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo, con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.**

Al fine di valutare la concessione dei benefici in argomento, la dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza, deve essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente.

Il provvedimento di autorizzazione - inviato dall'INPS al richiedente, al disabile grave e al datore di lavoro del richiedente - preciserà che la domanda è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti coloro che hanno diritto a prestare assistenza al disabile.

Resta, invece, impregiudicato il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei tre giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi, previsti dal comma 6 dello stesso art. 33.

Pertanto, rimane possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi di cui all'art. 33, c. 6, della legge n. 104/1992, da parte del lavoratore con disabilità grave per sé stesso e dei permessi di cui al comma 3 del medesimo art. 33, da parte dei soggetti che prestano assistenza.

Si riportano di seguito alcuni chiarimenti circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (art. 33, c. 3, legge n. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (art. 33 del d.lgs. n. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (art. 42, c. 1, d.lgs. n. 151/2001).

La fruizione delle suddette tre tipologie di benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, infatti, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Qualora venga presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi di cui all'art. 33, c. 3, della legge n. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento.

Allo stesso modo, per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

## **2. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE DI CUI ALL'ART. 33 DEL D.LGS. N. 151/2001**

Il d.lgs. n. 105/2022, riformulando il comma 5 dell'art. 34 del d.lgs. n. 151/2001, ha previsto che **i periodi di prolungamento del congedo parentale non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.**

Si evidenzia a tale proposito, che eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo *in melius* della normativa giuslavoristica.

La novella si applica per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022.

### **3. CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 42, C. 5, DEL D.LGS. N. 151/2001**

L'art. 2 del d.lgs. n. 105/2022, sostituendo il comma 5 dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, ha **introdotto il convivente di fatto** di cui all'art. 1, c. 36, della legge n. 76/2016, **tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in esame**, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile di cui all'art. 1, c. 20, della citata legge n. 76/2016.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, si evidenzia quanto segue.

In base al quadro normativo vigente, mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

Per la qualificazione di "convivente di fatto" deve farsi riferimento alla "convivenza di fatto" come individuata dal c. 36 dell'art. 1 della legge n. 76/2016 in base al quale "*si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile*" e accertata ai sensi del successivo c. 37 del medesimo articolo.

Quest'ultimo comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'art. 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'art. 13 del D.P.R. n. 223/1989, recante "Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente".

Per quanto riguarda la qualificazione di "parte dell'unione civile", ai sensi del comma 3 dell'art. 1 della legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Trattandosi in entrambe le fattispecie di dati detenuti da altra pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente. Sarà cura dell'operatore della struttura INPS territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all'espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Per quanto precede, a fare data dal 13 agosto 2022, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il **seguito ordine di priorità**:

1. il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”/il “convivente di fatto” di cui all’art. 1, c. 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del “coniuge convivente”/della “parte dell’unione civile convivente”/del “convivente di fatto” di cui all’art. 1, c. 36, della legge n. 76/2016;
3. uno dei “figli conviventi” della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”/il “convivente di fatto” di cui all’art. 1, c. 36, della legge n. 76/2016, ed entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei “fratelli o sorelle conviventi” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”/il “convivente di fatto” di cui all’art. 1, c. 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, e i “figli conviventi” del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un “parente o affine entro il terzo grado convivente” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”/il “convivente di fatto” di cui all’art. 1, c. 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il nuovo comma 5 dell’art. 42 del d.lgs. n. 151/2001 stabilisce che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con il disabile, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario. Pertanto, il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza con il disabile, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo straordinario.

La convivenza instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo in esame.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, ai sensi dell’art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

Sarà cura dell’operatore della struttura INPS territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all’espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive.

#### **4. INDICAZIONI PER LE STRUTTURE TERRITORIALI INPS**

Le Strutture territoriali INPS avranno cura di riesaminare, alla luce dei suddetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai

rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

## **5. INDICAZIONI PROCEDURALI PER I PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992**

### **«5.1 Presentazione telematica della domanda**

L'applicazione è stata aggiornata per consentire la presentazione delle domande di permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 secondo le nuove disposizioni introdotte dalla novella normativa in oggetto, e per richiedere la trasmissione della "Dichiarazione disabile" anche per le richieste di giorni di permesso mensili per assistenza alle persone disabili in situazioni di gravità minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre o il padre.

### **5.2 Procedura "Gestione permessi legge 104/1992": gestione pratiche di Giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili ricadenti nel decreto legislativo n. 105/2022**

La procedura "Gestione permessi legge 104/1992" è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche di permessi giornalieri per assistenza ai familiari disabili in seguito all'eliminazione del principio del "referente unico dell'assistenza".

La procedura, a fare data dal 13 agosto 2022, riconosce il diritto alla prestazione a più soggetti tra quelli aventi diritto, i quali possono fruire alternativamente dei permessi per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

#### **- Istruttoria**

La valutazione della decorrenza viene effettuata sulla base della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022.

Pertanto, le pratiche di giorni di permesso mensili per assistenza ai familiari disabili con periodi ricadenti, in parte, oltre la data del 12 agosto 2022, dovranno essere suddivise.

Dopo la suddivisione al 12 agosto 2022:

- la pratica, il cui periodo di permesso ricade prima del 13 agosto 2022, verrà valutata con le modalità precedenti alla entrata in vigore della nuova norma, ovvero considerando il "referente unico dell'assistenza", in base al quale, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla persona in situazione di disabilità grave;
- la pratica, il cui periodo ricade dopo il 13 agosto 2022, verrà valutata con i criteri riportati dalla novella normativa, ovvero per riconoscere a più soggetti, tra gli aventi diritto, l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili.

Le pratiche a conguaglio accolte per periodi successivi al 13 agosto 2022, riporteranno nella lettera di accoglimento l'indicazione che la pratica è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti gli aventi diritto.

#### - **Calcolo e pagamenti**

Le pratiche di giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili a pagamento diretto, a fare data dal 13 agosto 2022, vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

#### **5.3 Procedura “Gestione permessi legge 104/1992”: “Dichiarazione disabile”**

Per le pratiche Giorni di permesso mensili per assistenza ai familiari disabili, con data inizio successiva al 12 agosto 2022, dovrà essere trasmessa la “Dichiarazione disabile”, se non già inviata, anche per persone disabili in situazione di gravità minorenni, purché il richiedente non sia né la madre né il padre.

Seguono gli ambiti della procedura modificati:

#### - **Variazione**

La dichiarazione è identificata con la dicitura “Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile”.

#### - **Istruttoria**

Se la “Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile” non è pervenuta nei casi previsti, l'istruttoria automatica propone una respinta.»

### **6. INDICAZIONI PROCEDURALI PER IL CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ARTICOLO 42, COMMA 5, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2001**

#### **«6.1 Presentazione telematica della domanda**

L'applicazione è stata aggiornata per consentire la presentazione delle domande di congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001:

- da parte dei conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016;
- da parte dei familiari normativamente previsti anche qualora la convivenza con il disabile grave sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo;
- per richiedere la trasmissione della “Dichiarazione disabile” anche per assistere le persone disabili minorenni in situazione di gravità, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre e il padre.

#### **6.2 Procedura “Gestione congedi straordinari”: gestione pratiche per richiedenti conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76**

La procedura “Gestione congedi straordinari” è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche derivanti dalle nuove domande per richiedenti conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

**- Ricezione domande**

Il prelievo delle domande è stato integrato per acquisire le pratiche relative alle domande di congedo straordinario per richiedente convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, pervenute almeno due giorni prima. Analogamente alle altre domande, in casi particolari, è possibile prelevare puntualmente una o più domande attraverso la funzionalità "Prelievo domande online" attivabile dalla relativa voce di menu del gestionale.

**- Acquisizione da operatore**

L'acquisizione da parte dell'operatore di Sede è stata integrata per permettere l'acquisizione di domande di congedo straordinario per conviventi di fatto, impostando il grado di parentela "Conviventi di fatto".

**- Variazione pratica**

La variazione delle pratiche è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche di congedi straordinari per conviventi di fatto.

La lavorazione di tali pratiche presenta le seguenti caratteristiche:

- nel tab "Dichiarazioni" – sotto-tab "Richiedente", è riportato il grado di parentela "Conviventi di fatto";
- nel tab "Dichiarazioni" – sotto-tab "Richiedente", è disponibile il gruppo di dichiarazioni "Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile/Convivente di fatto". Tale gruppo sostituisce il precedente "Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile";
- il grado di parentela "Convivente di fatto" è ammissibile solo se la data inizio della pratica è maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del richiamato decreto legislativo.

**- Istruttoria**

Le pratiche di congedo straordinario per conviventi di fatto possono essere definite sia con l'istruttoria automatica che con l'istruttoria manuale. La procedura verifica che la data inizio pratica sia maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022. Altrimenti, in caso di istruttoria automatica, termina con esito respinta.

**- Calcolo e pagamenti**

Le pratiche di congedo straordinario per Conviventi di fatto a pagamento diretto vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

**6.3 Procedura "Gestione congedi straordinari": gestione pratiche per richiedenti che dichiarano di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo**

La procedura è stata aggiornata per consentire la gestione delle pratiche anche nel caso in cui la convivenza con il disabile grave, ove normativamente prevista, sia instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

**- Ricezione domande**

Il prelievo delle domande è stato integrato per acquisire le pratiche, pervenute almeno due giorni prima, i cui richiedenti hanno dichiarato di instaurare la convivenza successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo. Analogamente alle altre domande, in casi particolari, è possibile prelevare puntualmente una o più domande attraverso la funzionalità “Prelievo domande online” attivabile dalla relativa voce di menu del gestionale.

#### - **Variazione**

Nel tab “Dichiarazioni” – sotto-tab “Richiedente” è disponibile la nuova dichiarazione “Di non essere attualmente convivente con il disabile in situazione di gravità, ma di impegnarmi ad instaurare tale convivenza entro l’inizio del congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso” nei seguenti gruppi:

- Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile/Convivente di fatto;
- Dichiarazioni Richiedente Fratello/Sorella;
- Dichiarazioni Parente Affine entro il terzo grado.

Come di consueto, la dichiarazione può essere variata e quindi salvata attraverso il pulsante “Salva modifiche”.

#### - **Istruttoria**

Le pratiche di congedo straordinario con indicazione da parte del richiedente di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta del congedo, sono definite con l’istruttoria automatica, in taluni casi è, tuttavia, richiesto l’intervento manuale da parte dell’operatore.

L’istruttoria ritiene ammissibile tale dichiarazione per gradi di parentela diversi da “figlio” se la data inizio pratica è maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del richiamato decreto legislativo. Altrimenti, in caso di istruttoria automatica, terminerà con esito respinta.

#### - **Calcolo e pagamenti**

Le pratiche di congedo straordinario a pagamento diretto che presentano la dichiarazione da parte del richiedente di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo, vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

### **6.4 Procedura “Gestione congedi straordinari”: “Dichiarazione disabile”**

Per le pratiche di congedo straordinario, con data inizio maggiore o uguale a 13 agosto 2022, la “Dichiarazione disabile” deve essere trasmessa, se non già inviata, anche per persone disabili in situazione di gravità minorenni, purché il richiedente non sia né la madre né il padre.

Seguono gli ambiti della procedura modificati:

#### - **Variazione**

La dichiarazione è identificata con la dicitura “Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile”.

#### - **Istruttoria**

Se la “Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile” non è pervenuta nei casi previsti, l’istruttoria automatica propone una respinta.»

## **7. ESPOSIZIONI IN UNIEMENS. CODICI EVENTO E DI CONGUAGLIO**

### **7.1 Istruzioni operative per i datori di lavoro privati con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali**

Per la corretta gestione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e del congedo straordinario di cui all'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 151/2001, come modificati, da ultimo, dal d.lgs. n. 105/2022, **nei flussi di denuncia Uniemens, al fine di soddisfare l'esigenza di un monitoraggio sulla fruizione degli stessi e sui relativi oneri, nonché per consentire il popolamento del conto assicurativo del lavoratore in relazione al quale la prestazione è stata conguagliata, sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che sostituiscono quelli vigenti.**

L'applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire **dal mese di competenza maggio 2023.**

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 30 aprile 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'INPS per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

«Nei successivi paragrafi, relativi alle diverse Gestioni previdenziali dell'Istituto, vengono fornite precisazioni di dettaglio anche in ordine a eventuali regolarizzazioni per i periodi dal 13 agosto 2022 al 30 aprile 2023.

- **RA1** giorni/ore di permesso mensili di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave;
- **QB5** permessi orari (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale di cui all'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001;
- **TA1** giorni di permesso mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave;
- **MD1** congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave. Contribuzione figurativa nei limiti previsti dalla norma.

Inoltre, al fine di consentire la puntuale imputazione degli oneri relativi alla fruizione del prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, nei confronti del bambino con disabilità grave e dei permessi orari fino al terzo anno di vita del bambino con disabilità grave di cui all'articolo 42, comma 1, del medesimo decreto legislativo, alternativi al prolungamento del congedo, sono stati istituiti i seguenti codici:

- **YA1** prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disabilità grave o fino a 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento;
- **YA2** prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disabilità grave o tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento;
- **XB3** permessorari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all'articolo 42, comma 1, del D. lgs n. 151/2001. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale di cui all'articolo 35, comma 2, del D.lgs n. 151/2001.

I codici evento MA5, MA6, MA7, MB5, MC1, MA4 e MB3 mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di eventi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022.

Nella compilazione del flusso deve essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana>, procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Si fa presente che, per tutti gli eventi richiamati, è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico) con il dettaglio della durata in ore dell'evento per i permessi con fruizione in modalità oraria. Detta modalità interessa anche gli eventi riferiti ai permessi/congedi in commento contraddistinti dai codici che restano in uso.

Nella compilazione dell'elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> occorre indicare il codice fiscale del dante causa.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso di eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (YA1, YA2, RA1, TA1 e MD1), deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Per l'evento RA1 deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza anche nel caso di fruizione oraria.

Nel caso di eventi la cui fruizione è oraria (XB3 e QB5), nell'elemento <SettAccredito> deve essere indicata la durata dell'assenza espressa in settimane e rapportata in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento (contributo figurativo su retribuzione convenzionale). Per i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, in luogo dell'elemento <SettAccredito>, deve essere valorizzato l'elemento <GiorniAccredito>, indicando la durata dell'assenza espressa in giorni e rapportandola in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento.

Nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e la durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (YA1, YA2, TA1 e MD1):

Elemento **<Lavorato>** = **N**;

Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **1**;

Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **YA1, YA2, TA1 E MD1**;

Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del dante causa/**<TipInfoAggEvento>** con il valore "CF".

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo oraria (XB3 e QB5):

Elemento **<Lavorato>** = **S**;

Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **2**;

Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **(XB3 e QB5)**;

Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore fruite nel giorno;

Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del dante causa, come sopra specificato e **<TipInfoAggEvento>** con il valore "CF".

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbinati nella giornata la fruizione di un permesso di tipo orario (**XB3 e QB5**) con un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare la prestazione lavorativa, l'elemento **<Lavorato>** è = **N**.

L'elemento **<TipoCoperturaGiorn>** è = **2** se il permesso di altro tipo è retribuito, è = **1** se il permesso di altro tipo non è retribuito.

Con specifico riferimento all'evento RA1 si fa presente che, sia nel caso in cui lo stesso sia fruito in modalità oraria sia nel caso in cui la fruizione sia giornaliera, deve essere compilato l'elemento giorno indicando nell'elemento **<NumOreEvento>**, rispettivamente, il numero delle ore di permesso fruite nella giornata o il numero di ore corrispondenti all'intera giornata fruita (ad esempio, 8 ore giornaliere nel caso di orario contrattuale settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi).

Pertanto, sempre con riguardo al codice RA1 la valorizzazione dell'evento nel flusso Uniemens è la seguente:

Elemento **<Lavorato>** = **N o S** a seconda che la fruizione sia giornaliera (ad esempio, 8 ore giornaliere nel caso di orario contrattuale settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi) o oraria;

Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **1 o 2** a seconda che la fruizione sia giornaliera o oraria;

Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **RA1**;

Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore fruite nel giorno;

Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del dante causa, come sopra specificato e **<TipInfoAggEvento>** con il valore "CF".

Per tutti i nuovi eventi in parola nel caso di lavoratore del **settore dello Spettacolo** deve essere valorizzato l'elemento **<Giorno>**.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al **Fondo Speciale FS o IPOST**, nella sezione Fondo Speciale:

- i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = **S** sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = **N** se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta la retribuzione. Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 vengono esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di permesso a ore è tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e vale solo a integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione;
- diversamente i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> è = 1 abbinato a <Lavorato> = **N**;
- devono essere precisate nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondenti al tempo lavorato;
- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> deve essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <DiffAccredito>.

In caso di eventi XB3 e QB5, non devono essere compilati i campi L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> riferiti alla ripartizione della retribuzione "persa"; per tali eventi opera l'accredito figurativo su retribuzione convenzionale sulla base dell'assegno sociale rapportato alla durata dell'evento (art. 35, comma 2, del D.lgs n. 151/2001).

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi sopra citati, introdotti a decorrere dal periodo di competenza maggio 2023, deve essere valorizzato l'elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare i nuovi codici conguaglio relativi allo specifico evento:
  - **Codice L303**, avente il significato di "Conguaglio permessi mensili in forma giornaliera/oraria di cui all'articolo 33, c. 3, della legge n. 104/1992 per assistere coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio) entro il terzo grado con disabilità grave. D.lgs n. 105/2022 - (Codice Evento **RA1**)";
  - **Codice L306**, avente il significato di "Conguaglio permessi orari (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave. D.lgs n. 105/2022 (Codice Evento **QB5**)";
  - **Codice L307**, avente il significato di "Conguaglio giorni di permesso mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave D.lgs n. 105/2022 (Codice evento **TA1**)";
  - **Codice L308**, avente il significato di "Conguaglio congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 per assistere coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio) entro il terzo grado con disabilità grave. D.lgs n. 105/2022 (Codice evento **MD1**)";
  - **Codice L300**, avente il significato di "Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito fino a 8 anni di vita del

bambino con disabilità grave o fino a 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento. D.lgs n. 105/2022 (Codice evento **YA1**)”;

- **Codice L301**, avente il significato di “Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disabilità grave o tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento. D.lgs n. 105/2022. (Codice evento **YA2**)”;
- **Codice L302**, avente il significato di “Conguaglio permessorari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all'articolo 42, comma 1, del D. lgs n. 151/2001. D.lgs n. 105/2022 (Codice evento **XB3**)”.
- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice fiscale del dante causa.
- Elemento <TipIdentMotivoUtilizzo>: CF\_PERS\_FIS.
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens.
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si fa presente, inoltre, che nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino al 12 agosto 2022, devono continuare a essere utilizzati i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti dal 13 agosto 2022 devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

## ***7.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica***

Per la corretta comunicazione dei permessi di cui alla presente circolare, i datori di lavoro del settore privato con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, al verificarsi dell'evento, devono compilare anche la ListaPosPA secondo le modalità in uso, utilizzando i seguenti Codici Tipo Servizio nell'elemento V1, Causale 7, CMU 8:

- **3L**: Permessi mensili in forma giornaliera/oraria di cui all'art.33 c.3 Legge n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il 3° con disab. grave usufruiti dai dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L.25/06/2008 n.112;
- **3M**: Permessi orari (art.33 c.6 Legge n.104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave. Contrib. figurativa su retrib. convenz. (art.35 c.2 D.lgs n.151/2001) usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L. 25/06/2008 n.112;
- **3N**: Permessi mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- **3P**: Congedo straord. (art.42 c.5 D.lgs n.151/2001) per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il 3° con disab. grave usufruiti dai dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L.25/06/2008 n.112.

Inoltre per le stesse motivazioni illustrate al paragrafo 5 della presente circolare, si rende necessario istituire anche i seguenti Codici Tipo Servizio da utilizzare nell'elemento V1, Causale 7, CMU 8 nei casi di prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, nei confronti del bambino con disabilità grave e dei permessi

orari fino al terzo anno di vita del bambino con disabilità grave di cui all'articolo 42, comma 1, del medesimo decreto legislativo, alternativi al prolungamento del congedo:

- **3Q:** Prolung. del cong. parent. giornaliero fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disab.grave o fino a 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore per adozione/affidamento per i dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L. 25/06/2008 n.112;
- **3R:** Prolung. del cong. parent. giornaliero fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disab.grave o tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento per i dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L.25/06/2008 n.112;
- **3S:** Permessi orari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all'articolo 42, comma 1, del D. lgs n. 151/2001 usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

Si ricorda che per quanto riguarda i permessi usufruiti in forma oraria, la modalità di compilazione dell'elemento <PercRetribuzione> è quella già illustrata nella circolare n. 40/2016, che quindi deve essere osservata in ogni caso per il Tipo Servizio 3L anche qualora lo stesso sia usufruito nella forma giornaliera.

I nuovi Codici Tipo Servizio la cui validità decorre dal 13 agosto 2022 devono avere corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento di cui al punto precedente come di seguito illustrato:

3L: RA1;  
3M: QB5;  
3N: TA1;  
3P: MD1;  
3Q: YA1;  
3R: YA2;  
3S: XB3.

L'introduzione dei nuovi Codici Tipo Servizio determina che i seguenti attualmente in uso - 34, 44, 45 e 53 - mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di eventi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022, mentre il Tipo Servizio 54 resta valido solo quando riferito al corrispondente Tipo Evento MB1.»

## **8. REGIME FISCALE**

Ai sensi dell'art. 6, c. 2, del D.P.R. n. 917/1986, le indennità sostitutive di reddito da lavoro dipendente sono assoggettate alla ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 600/1973. A tale fine, l'INPS è tenuto a effettuare il conguaglio fiscale di fine anno e a rilasciare al contribuente apposita certificazione fiscale (CU) valida ai fini dichiarativi.

---

[1] **Art. 3, c. 3, legge n. 104/1992**

Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le

situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

<sup>12)</sup> Art. 33, legge n. 104/1992

Testo in vigore fino al 12/8/2022	Testo vigente dal 13/8/2022
<p>1. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.</p> <p>2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.</p> <p>3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. <u>Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.</u> Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.</p> <p>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</p>	<p>1. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.</p> <p>2. <i>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.</i></p> <p>3. <i>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.</i></p> <p>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</p>

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 all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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.

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.

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.**

<sup>[3]</sup> Art. 34, c. 5, d.lgs. n. 151/2001

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

<sup>[4]</sup> Art. 33, d.lgs. n. 151/2001

Prolungamento del congedo

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

<sup>[5]</sup> **Art. 42, c. 5, d.lgs. n. 151/2001**

Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il **convivente di fatto** di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.