



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

I permessi e i congedi per i lavoratori che assistono portatori di grave handicap e per soggetti affetti da grave disabilità che prestano attività lavorativa

DISPENSA

N° 13/2016

A cura dell'Area

Lavoro e Previdenza

Indice Contenuti

Premessa.....	3
1. Il portatore di handicap grave	4
2. Accertamento delle condizioni sanitarie	4
3. I permessi per il portatore di handicap che lavora.....	5
4. I permessi per i lavoratori che assistono il portatore di handicap	6
4.1 Individuazione di un referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave e cumulo dei permessi se le persone da assistere sono più di una.....	7
4.2 La posizione dei genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave	8
4.3 I presupposti oggettivi per il riconoscimento delle tutele.....	9
4.4 Le prerogative relative alla sede di lavoro	10
5. Gli oneri del dipendente che intende fruire delle tutele legate alla grave disabilità	10
6. La decadenza conseguente all'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti	11
7. La giurisprudenza in materia di Legge 104	12
7.1 Permessi Legge 104 estesi anche ai conviventi.....	12
7.2 Licenziamento per abuso permessi Legge 104	13
7.3 Ferie e Legge 104	13
8. Congedo straordinario	14
8.1 I beneficiari del congedo straordinario	14
8.2 Referente unico	15
8.3 Durata del congedo straordinario	16
8.4 Misura della prestazione	17
8.5 Requisiti oggettivi per il riconoscimento del congedo straordinario	17
9. Modulistica	18
10. Accertamento delle condizioni	18

Premessa

La dispensa si pone l'obiettivo di illustrare la disciplina dei permessi e congedi handicap disciplinati dalla Legge quadro per l'assistenza e i diritti delle persone disabili (Legge n. 104/1992) e dalle disposizioni normative a sostegno della maternità e paternità (Legge n. 53/2000 e D.Lgs. n. 151/2001), nonché delle successive modifiche apportate dal c.d. collegato lavoro (Legge n. 183/2010) e dall'attuazione della delega, in esso contenuta, per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi (D.Lgs. n. 119/2011).

La dispensa viene inoltre arricchita da una sezione dedicata alla raccolta delle sentenze più significative sull'argomento.

I permessi e i congedi sono nati per tutelare sia i soggetti portatori di handicap che prestano attività lavorativa, sia i familiari lavoratori che li assistono e consentono di assentarsi dal lavoro per alcuni periodi senza essere penalizzati da un punto di vista economico e previdenziale.

1. Il portatore di handicap grave

La Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, Legge n. 104/1992 - così come modificata dalla Legge n. 183/2010¹ e dal D.Lgs. n. 119/2011² - definisce disabile grave il soggetto la cui “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 della persona”; il riconoscimento di questa situazione è il presupposto per la fruizione di tutti i permessi e congedi.

2. Accertamento delle condizioni sanitarie

Gli accertamenti in tema di verifica della situazione di grave disabilità sono in capo a una Commissione medica ASL-INPS che si esprime con provvedimento definitivo, se espresso all'unanimità dei componenti, oppure provvisorio, da convalidare mediante il perfezionamento dell'iter procedurale; la certificazione provvisoria può essere anche rilasciata, in attesa della pronuncia della Commissione medica, da medici specialisti nella patologia.

Il provvedimento presenta carattere di temporaneità anche nei casi di handicap grave legato a situazioni soggette a rivedibilità sanitaria³.

La Legge n. 102/2009 ha apportato alcune novità in ordine all'iter di accertamento di cui si tratta attraverso l'introduzione di un processo unificato di riconoscimento dell'handicap e dell'invalidità civile⁴.

Lo stesso prevede che le domande volte ad ottenere la certificazione sanitaria di disabilità grave, vadano inoltrate all'INPS esclusivamente in via telematica e siano corredate di certificazione del medico curante con una prima valutazione sulla natura delle infermità invalidanti. In particolare, il procedimento prevede si debba realizzare un abbinamento tra la certificazione inviata telematicamente dal medico e la domanda di richiesta del beneficio/permesso da parte del richiedente, da effettuare sempre in via telematica mediante apposito PIN o rivolgendosi al patronato o all'associazione dei disabili di riferimento.

¹ Legge 4 novembre 2010, n. 183: “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

² Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119: “Attuazione dell'articolo 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi”.

³ Circolare INPS n. 32 del 3 marzo 2006.

⁴ Art. 20 Decreto legge 1° luglio 2009 n. 78 convertito in Legge 3 agosto 2009 n. 102; Circolare INPS n. 131 del 28 dicembre 2009.

Successivamente al predetto inoltro congiunto, il richiedente riceve comunicazione per la convocazione a visita da parte della Commissione ASL-INPS ai fini del riconoscimento delle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992.

Una volta ottenuta l'autorizzazione medica, l'interessato presenta domanda all'INPS attraverso i tradizionali "modelli HAND" per la concreta fruizione delle tutele, allegando la modulistica richiesta.

Tali richieste dovranno essere presentate esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali⁵:

- **WEB** - L'accesso al servizio Web per l'invio on line delle domande per i permessi retribuiti ai sensi della Legge n. 104/1992 acquisite via internet avviene collegandosi al sito dell'INPS. Il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino; in particolare, una volta effettuato l'accesso, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito" - Disabilità - Permessi Legge n. 104/92;
- **Patronati** - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center Multicanale** - attraverso il numero verde 803164.

Il Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90⁶ ha introdotto la possibilità per il lavoratore titolare dei permessi in base ad un verbale sottoposto a revisione, benché sia decorsa la data di scadenza riportata su tale verbale, di continuare a fruire dei predetti permessi già autorizzati dall'INPS nelle more della definizione dell'iter sanitario di revisione e fino al compimento dello stesso, senza necessità di presentare a tali fini una nuova domanda di autorizzazione.

Il datore di lavoro continuerà pertanto a porre a conguaglio le somme anticipate per le suddette prestazioni oltre la data di scadenza riportata nel provvedimento di autorizzazione e fino al compimento dell'iter sanitario di revisione.

A seguito della novità normativa, le autorizzazioni rilasciate dall'INPS sulla base di un verbale soggetto a revisione non riporteranno più una data di scadenza, ma indicheranno espressamente che l'efficacia del provvedimento avrà validità fino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione⁷.

L'INPS, in una logica di controllo preventivo, verifica l'idoneità e correttezza della documentazione presentata; se il riconoscimento dell'handicap non è sottoposto a revisione sanitaria, la convalida della domanda ottiene validità a tempo indeterminato.

3. I permessi per il portatore di handicap che lavora

Il lavoratore affetto da grave disabilità ha alternativamente diritto a 3 giorni di permesso mensile - anche frazionabili in ore (ad es. 24 ore totali per un orario giornaliero contrattuale

⁵ Circolare INPS n. 117 del 27 settembre 2012.

⁶ Art. 25, comma 6-bis Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito in Legge n. 114 del 11 agosto 2014.

⁷ Circolare INPS n. 127 dell'8 luglio 2016.

di 8 ore) - o a 2 ore di permesso giornaliero (un'ora se l'orario di lavoro contrattuale è inferiore alle 6 ore giornaliere).

In entrambi i casi le ore richieste di assenza dal lavoro sono indennizzate dall'INPS e coperte ai fini pensionistici dalla contribuzione figurativa che è piena nel primo caso e parziale nel secondo (con valore pari al 200% dell'assegno sociale).

Per quanto riguarda più in dettaglio il trattamento indennitario, lo stesso è pari alla normale retribuzione maggiorata dei ratei delle mensilità aggiuntive, e viene anticipato dal datore di lavoro e successivamente conguagliato sulla denuncia mensile dei contributi Uniemens.

Inoltre, con riferimento ad alcune situazioni particolari, si segnala che è consentito ad un lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di Legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per sé stesso e per il familiare disabile che assiste. Parimenti, il portatore di handicap lavoratore può essere assistito da un altro soggetto nelle medesime condizioni, ma in tal caso, la prassi amministrativa impone che le assenze coincidano⁸.

4. I permessi per i lavoratori che assistono il portatore di handicap

La legittimazione alla fruizione dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave spetta al coniuge e ai parenti ed affini entro il secondo grado.

In alcune specifiche situazioni, è consentito il passaggio dal secondo al terzo grado di parentela. In primis, per i casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, stimando eccessivamente onerosa o impossibile l'opera di assistenza a causa dell'età non più giovane o della patologia del familiare, la Legge prevede la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado.

Si ricorda brevemente che il rapporto di parentela e quello di affinità sono definiti dal codice civile (art. 74 c.c.: "*La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite*"; art. 78 c.c.: "*L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge*"); sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli); sono parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta. Sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati; sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

⁸ Circolare INPS n. 53 del 29 aprile 2008.

Le patologie invalidanti sono quelle definite a suo tempo dal Ministero del Lavoro per la fruizione di congedi non retribuiti per gravi motivi familiari⁹.

In particolare, si tratta delle:

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Inoltre, si può passare dal secondo al terzo grado di parentela/affinità anche nel caso di decesso o assenza del coniuge o del genitore della persona in situazione di handicap grave. Per assenza si intendono sia le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), sia le situazioni giuridiche ad esse assimilabili che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

È opportuno evidenziare che la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore etc.) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

All'insieme dei soggetti citati, nel rispetto dei criteri di priorità forniti, spettano 3 giorni al mese anche frazionabili a ore indennizzati dall'INPS con trattamento pari alla normale retribuzione comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive e coperti figurativamente in modo pieno.

Le tutele legate alla grave disabilità sono più ampie, come si vedrà meglio in seguito, se si tratta dei genitori di portatori di grave handicap.

4.1 Individuazione di un referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave e cumulo dei permessi se le persone da assistere sono più di una

Il diritto alla fruizione dei permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono previsti nel limite di 3 per soggetto disabile, essi dovranno essere fruiti esclusivamente da un solo lavoratore e non da più beneficiari, fatta eccezione per il caso dei genitori del disabile grave.

Invece, la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di handicap grave è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo qualora uno dei genitori o il coniuge del disabile grave abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti.

⁹ Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari" che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della Legge n. 53 del 2000.

4.2 La posizione dei genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave

L'assistenza nei confronti del figlio disabile gode di un regime più flessibile che deroga al principio del "referente unico" illustrato nel paragrafo precedente. Infatti, l'assistenza può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori per lo stesso figlio con handicap in situazione di gravità.

Pertanto, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili, i permessi possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio.

La possibilità, introdotta dalla Legge n. 183/2010, per i genitori di minore di tre anni disabile di utilizzare i permessi mensili¹⁰ si aggiunge alle altre prerogative già previste. Quindi, resta fermo il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di handicap grave di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri mensili, di due ore di permesso orario e del prolungamento del congedo parentale.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, cosicché, nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso mensile, entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero e del prolungamento del congedo parentale.

Con riguardo al prolungamento del congedo parentale, la tutela ora prevede, in base alle modifiche realizzate dal D.Lgs. n. 119/2011, sia possibile fruirne fino a un massimo di tre anni (periodo comprensivo del normale congedo parentale)¹¹ da godere entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino e con un indennizzo INPS pari al 30% della retribuzione¹².

Con riferimento ai permessi orari, gli stessi spettano nella misura di due ore al giorno, una sola ora invece se l'orario lavorativo è inferiore alle 6 ore.

Pertanto, le tutele attualmente spettanti ai genitori di un disabile grave possono così riassumersi:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliero, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino ai dodici anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre i dodici anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

¹⁰ Circolare INPS n. 155 del 3 dicembre 2010.

¹¹ Si ricorda che il congedo parentale spetta ai genitori per periodi pari a:

- lavoratrice madre: periodo non superiore a 6 mesi decorrenti dalla fine del congedo obbligatorio;
- lavoratore padre: periodo non superiore a 7 mesi, decorrenti dalla nascita del figlio (o dalla fine del congedo di paternità, se spettante);
- genitore solo: periodo non superiore a 10 mesi decorrenti dalla fine del congedo di maternità/paternità o dalla nascita del figlio, se trattasi di lavoratore padre.

¹² Messaggio INPS n. 4805 del 16 luglio 2015.

4.3 I presupposti oggettivi per il riconoscimento delle tutele

Per fruire dei permessi deve sussistere l'assenza di ricovero a tempo pieno, inteso come quello, per le intere 24 ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa della persona disabile in situazione di gravità quale presupposto per la concessione delle tutele. Sussistono tuttavia alcune eccezioni¹³ ben delineate dall'INPS sulla base dei principi normativi:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (ipotesi precedentemente prevista per i soli minori).

Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito della convivenza non è richiesto per la fruizione dei permessi di cui si tratta.

È invece richiesta una valutazione sul legittimo utilizzo degli stessi nel caso in cui il beneficiario risieda in luogo non vicino all'abitazione del disabile.

In particolare, il D.Lgs.n. 119/2011 ha introdotto l'obbligo per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Pertanto, tenuto conto che il disposto della norma pone in capo al dipendente l'onere della prova, il soggetto che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Conseguentemente, afferma l'INPS, a titolo esemplificativo, dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici quali aerei, treni, autobus, ecc. ..., in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio. Sempre in riferimento all'onere della prova, in via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione comprovante l'effettiva presenza in loco.

Sarà inoltre rilevante, ai fini della distanza da dichiarare, la dimora temporanea accertata d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento di tale dato, ovvero prodotta dallo stesso mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

La documentazione di cui si tratta dovrà essere esibita al datore di lavoro in base alle indicazioni fornite dalla prassi amministrativa INPS che afferma la sussistenza del diritto/dovere di controllare la permanenza delle condizioni per la legittima fruizione dei permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo.

¹³ Circolare INPS n. 32 del 6 marzo 2012.

L'assenza non potrà pertanto essere giustificata a titolo di permesso ex lege n. 104/92 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore di lavoro la idonea documentazione prevista¹⁴.

4.4 Le prerogative relative alla sede di lavoro

L'art. 24, comma 1, lett. b), della Legge n. 183/2010 ha novellato il comma 5 dell'art. 33, Legge n. 104/1992, stabilendo che "*Il lavoratore di cui al comma 3 della stessa 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*" Con la modifica è stato previsto opportunamente che l'avvicinamento che si può ottenere mediante il trasferimento non è verso il domicilio del lavoratore che presta assistenza quanto piuttosto verso il domicilio della persona da assistere.

E' opportuno segnalare che la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive impeditive, come ad esempio la mancanza di posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità del datore di lavoro.

5. Gli oneri del dipendente che intende fruire delle tutele legate alla grave disabilità

Il lavoratore interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla Legge e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione.

In particolare, il dipendente è tenuto a presentare all'Istituto il verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, dal quale risulti cioè chiaramente che "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 della persona".

Inoltre, l'interessato è tenuto a certificare, attraverso idonea documentazione predisposta dall'INPS (modello HAND), la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni.

In proposito, si rammenta che, secondo quanto previsto nell'art. 76 del predetto D.P.R. n. 45/2000 "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

¹⁴ Corte Cassazione 28 luglio 2003 n. 11597.

Il lavoratore si deve inoltre impegnare a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni, sia all'INPS, sia al datore di lavoro.

Per completezza, e in merito agli oneri di chi assiste, si ricorda che non è mai stato previsto dalla normativa un periodo di preavviso a carico del lavoratore che intende assentarsi dalla propria attività per assistere il familiare disabile.

Tuttavia, il Ministero del Lavoro ha valutato che per un equo contemperamento tra le necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale e il diritto all'assistenza del disabile, il datore di lavoro possa chiedere una programmazione settimanale o mensile dei permessi laddove chi assiste sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza¹⁵.

6. La decadenza conseguente all'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti

L'art. 24, comma 1, lett. c) della Legge n. 183/2010 ha introdotto il comma 7 bis, nel corpo dell'art. 33 della Legge n. 104/1992. La disposizione stabilisce che "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".

Pertanto è stato reso esplicito che, poiché le prerogative spettano solo a coloro che sono legittimati in base alla Legge, in assenza dei presupposti legali, viene meno la possibilità di fruizione delle agevolazioni legate alla grave disabilità.

Al di là del dato letterale, che fa riferimento solo al lavoratore di cui al comma 3 (cioè al lavoratore che fruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave) e ai diritti del presente articolo, è chiaro che la regola espressa dalla disposizione ha una portata più ampia, non potendo non riguardare tutte le ipotesi in cui il soggetto apparentemente legittimato alle agevolazioni (es. lavoratore in situazione di handicap grave che prende i permessi per le proprie esigenze o genitore lavoratore che fruisce delle due ore di permesso al giorno per assistere il figlio disabile minore di 3 anni) in realtà non è in possesso dei requisiti legali per la loro legittima fruizione.

¹⁵ Ministero del Lavoro, prot. n. 37/0001571: Oggetto: "Interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992"; Ministero del Lavoro 6 luglio 2010; Risposta a interpello n. 31/2010, prot. n. 25/I/0011635, Oggetto: "Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992".

La decadenza, ovvero la perdita della possibilità di continuare ad usufruire dei permessi, rappresenta l'effetto naturale dell'insussistenza dei presupposti per la legittimazione alla tutela e, come tale, essa è prevista nel menzionato Testo unico in materia di documentazione amministrativa a proposito delle dichiarazioni sostitutive non veritiere (l'art. 75 del D.P.R. n. 445 del 2000 stabilisce che "qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera").

A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza si segnalano: il venir meno della situazione di handicap grave a seguito della visita di revisione, il decesso della persona in situazione di handicap grave, il sopravvenuto ricovero a tempo pieno del disabile (senza che ricorrano le eccezioni individuate), la circostanza che due lavoratori usufruiscono di permessi per assistere la medesima persona in situazione di handicap grave. Si richiamano altresì le disposizioni contenute nell'art. 20, comma 2, della citata Legge n. 102/2009¹⁶ sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità, che fanno riferimento all'immediata sospensione cautelativa dei pagamenti, seguita da formale revoca del provvedimento precedentemente emesso.

L'INPS, ai fini dell'applicazione di quanto contenuto al comma 7-bis sopra citato, si è impegnato ad effettuare, anche annualmente, verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi in argomento.

7. La giurisprudenza in materia di Legge 104

7.1 Permessi Legge 104 estesi anche ai conviventi

La Corte Costituzionale¹⁷ ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 laddove tra i fruitori dei permessi, per l'assistenza ad un familiare disabile, non include i conviventi.

Ad avviso dei giudici costituzionali, la norma nell'escludere dal novero dei possibili beneficiari dei permessi retribuiti il convivente more uxorio, si pone in contrasto con l'art. 2 della Costituzione, in quanto non consentirebbe alla persona affetta da handicap grave di beneficiare della piena ed effettiva assistenza, venendo meno il diritto alla garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo.

Tale diversità, infatti, non troverebbe ragione nella ratio della norma che è quella di garantire, attraverso la previsione delle agevolazioni, la tutela della salute psico-fisica della persona affetta da handicap grave non collegabili ad un preesistente rapporto di matrimonio ovvero di parentela o affinità.

Di conseguenza, per la Consulta: «è irragionevole che nell'elencazione dei soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito non sia incluso il convivente della persona con handicap in situazione di gravità».

¹⁶ «L'INPS accerta altresì la permanenza dei requisiti sanitari nei confronti dei titolari di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità. In caso di comprovata insussistenza dei prescritti requisiti sanitari, si applica l'art. 5, comma 5 del Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 698».

¹⁷ Sentenza Corte Costituzionale n. 213 del 5/7/2016.

7.2 Licenziamento per abuso permessi Legge 104

La Corte di Cassazione¹⁸ è intervenuta con diverse sentenze sulla legittimità del licenziamento di lavoratori fruitori di permessi Legge 104 per abuso degli stessi.

Le situazioni oggetto delle sentenze riguardano la possibilità per i datori di lavoro di avvalersi di società investigative al fine di evidenziare un utilizzo improprio dei permessi da parte dei lavoratori.

I giudici infatti, ferme restando le disposizioni a tutela della libertà e dignità del lavoratore in coerenza con disposizioni e principi costituzionali, hanno ritenuto lecito il ricorso al controllo effettuato dall'agenzia investigativa in quanto lo stesso è avvenuto in una fase di sospensione della prestazione lavorativa e non durante lo svolgimento della stessa.

Da sottolineare come la Corte ritenga ragionevole il ricorso da parte del datore di lavoro a questo tipo di controllo anche soltanto laddove vi sia il semplice sospetto che il lavoratore tenga comportamenti illeciti volti a aggirare la finalità della norma in questione, causando peraltro un danno sia all'INPS erogatore dell'indennità e sia al datore di lavoro stesso per i disagi causati nell'ambito dell'organizzazione dell'attività lavorativa.

Di conseguenza conclude la Suprema Corte, laddove i lavoratori oggetto di controllo, non abbiano ottemperato o lo abbiano fatto solo parzialmente alla finalità per cui viene richiesto il permesso (ossia l'assistenza ad un familiare disabile), il relativo licenziamento per giusta causa intimato dal datore di lavoro è da ritenersi legittimo.

7.3 Ferie e Legge 104

Il Ministero del Lavoro in risposta ad un interpello¹⁹, ha chiarito che qualora un lavoratore abbia la necessità di assistere un familiare disabile durante un periodo di ferie programmate, la fruizione del relativo permesso sospende il godimento delle ferie.

Il Ministero ritiene infatti che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992).

Viene infine ribadito quanto già precisato dal Ministero stesso nella risposta ad interpello n. 31/2010 nella parte in cui è ritenuto possibile "da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze".

¹⁸ Corte di Cassazione sentenze n. 4984 del 4 marzo 2014, n. 9217 del 6 maggio 2016, n. 9749 del 12 maggio 2016.

¹⁹ Interpello Ministero del Lavoro n. 20 del maggio 2016.

8. Congedo straordinario

Il congedo straordinario è un permesso particolare previsto dalla normativa, per chi assiste familiari portatori di handicap grave, della durata massima di due anni, fruibili anche in modo continuativo, nel corso dell'intera vita lavorativa.

Il congedo è nato nel 2000 con la legge finanziaria di quell'anno che ha valutato di integrare la normativa prevista in materia di congedi per gravi motivi familiari inserendo una specifica fattispecie di gravità legata alla grave disabilità²⁰.

È altresì stato previsto di indennizzare il congedo richiesto a fronte della grave disabilità con trattamento e copertura pensionistica a carico dell'Istituto previdenziale nei limiti di un importo annuo inizialmente, determinato in 70 milioni di lire e successivamente rivalutato di anno in anno sulla base delle variazioni dell'indice Istat.

La disciplina del congedo indennizzato, denominato straordinario, ha subito negli anni una serie di modifiche realizzatesi sia a seguito di interventi giurisprudenziali, tra cui quelli della Corte Costituzionale che hanno ampliato la platea dei beneficiari, sia della prassi amministrativa INPS.

Con l'entrata in vigore del testo di riordino della materia dei congedi e dei permessi, D.Lgs.n. 119/2011, l'intera disciplina del congedo è stata nuovamente rivista e riordinata come di seguito illustrato.

8.1 I beneficiari del congedo straordinario

Le sentenze della Corte Costituzionale²¹ intervenuta sulla normativa in materia, modificando il comma 5 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, stabiliscono un nuovo ordine di priorità dei soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo straordinario che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli stessi. In particolare, i beneficiari usufruiscono del congedo straordinario, secondo il seguente ordine:

- a. il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- b. 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;
- c. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- d. uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Dunque, la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori, tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni impossibilitanti (mancanza, decesso, patologie invalidanti).

²⁰ Art. 80, Legge n. 388/2000 che ha modificato l'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53; successivamente, la disciplina del congedo straordinario è stata inserita nel testo unico sulla tutela della maternità e paternità, D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, all'art. 42, comma 5 che è stato recentemente sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 119/2011.

²¹ Sentenze n. 233 del 16/6/2005, n. 158 del 18/4/2007, n. 19 del 26/1/2009.

Con riguardo al concetto di convivenza, al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito richiesto per la fruizione del congedo straordinario, è accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indicazione di questi elementi, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. n. 445/2000.

Inoltre, in merito alle espressioni “mancanti” e “patologie invalidanti”, come indicato per la fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili, la “mancanza” deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

In tale ipotesi il richiedente deve indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti, ovvero produrre dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Ai fini dell'individuazione delle patologie invalidanti, ugualmente, come per i permessi e in assenza di un'esplicita definizione di legge, l'INPS, sentito il parere del Ministero della Salute, ha preso a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dal decreto interministeriale di attuazione della normativa in tema di congedo per gravi motivi familiari:

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario²².

8.2 Referente unico

Il comma 5-bis dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 estende anche al congedo straordinario il principio del “referente unico” già introdotto dall'art. 24 della Legge n. 183/2010 per i permessi ex lege n. 104/92.

In particolare stabilisce che il congedo straordinario ed i permessi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

Pertanto, qualora per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro beneficio.

La nuova disciplina, tuttavia, dando rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale, prevede specifiche disposizioni in deroga a favore dei genitori. Infatti, ai genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo

²² Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari” che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della Legge n. 53 del 2000” (Cfr. nota 4).

restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario²³.

La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Si segnala inoltre che la compatibilità tra la fruizione del congedo con quella dei permessi in capo allo stesso beneficiario o ai genitori che ne fruiscono alternativamente, è possibile purché i giorni di assenza dal lavoro per la fruizione delle tutele non siano coincidenti. Con questa limitazione è dunque possibile, all'interno del medesimo mese, l'utilizzo dei giorni di permesso e quello di periodi di congedo per i genitori che assistono²⁴.

8.3 Durata del congedo straordinario

Il comma 5-bis dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 precisa che "il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa".

Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

Al riguardo si deve tener conto, altresì, che i dipendenti di datori di lavoro (pubblici o privati) possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo non retribuito, né indennizzato, continuativo o frazionato, non superiore a due anni²⁵ (art. 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53).

Dovendosi considerare il congedo straordinario compreso nell'ambito massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, previsto in generale per i congedi legati ai gravi motivi familiari, si chiarisce che, trattandosi di limite massimo individuale, a un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche per motivi non riguardanti il disabile in situazione di gravità), ad es. di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi.

Sempre con riguardo alla durata e come sopra anticipato, il congedo straordinario spetta per un periodo non superiore a due anni, fruibili in modo continuativo oppure frazionato con assenze giornaliere.

A proposito della frazionabilità si precisa che (analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro), ai fini della stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - affinché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di utilizzo del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo medesimo, né nella fruizione di ferie.

Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo non possano essere ammessi periodi di ferie (o di altri congedi o permessi).

²³ Tra le prerogative dei genitori che assistono il figlio disabile ricordiamo altresì la compatibilità del congedo straordinario fruito da un genitore con il congedo di maternità e con il congedo parentale goduto dall'altro genitore per il medesimo figlio e la possibilità del cumulo dei riposi orari c.d. per allattamento (di cui all'art. 39 e ss. D.Lgs. n. 151/2001) con quelli per handicap, nel caso in cui sia ravvisata la necessità di garantire cure per entrambi i periodi.

²⁴ Circolare INPS n. 53 del 29 aprile 2008 che interpreta in tal senso l'art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001.

²⁵ Art. 4, comma 2, Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario, intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere, ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario, anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi)²⁶.

8.4 Misura della prestazione

Il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità INPS corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

Come anticipato, il tetto massimo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo è rivalutato annualmente secondo gli indici Istat.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

8.5 Requisiti oggettivi per il riconoscimento del congedo straordinario

La normativa, nel ribadire l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona disabile in situazione di gravità quale presupposto per la concessione sia dei permessi ex lege n. 104/92 sia del congedo straordinario, introduce alcune eccezioni.

Pertanto, così come indicato per i permessi, nell'evidenziare che per ricovero a tempo pieno si intende quello per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa, fanno eccezione al requisito dell'assenza di ricovero a tempo pieno:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (ipotesi precedentemente prevista per i soli minori).

²⁶ Circolare INPS n. 64 del 15 marzo 2001.

9. Modulistica

La presentazione all'Istituto previdenziale della domanda di congedo straordinario rientra nel processo di telematizzazione che ha interessato la richiesta di tutte le prestazioni indennizzate dall'INPS²⁷.

I canali utilizzabili sono i seguenti:

- **WEB** - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto - servizio di "Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito";
- **Patronati** - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center Multicanale** - attraverso il numero verde 803164.

Per poter utilizzare il servizio di invio OnLine, il cittadino richiedente deve essere in possesso del c.d Pin di autenticazione a carattere dispositivo²⁸; per la presentazione della domanda tramite Contact Center Multicanale, il servizio di acquisizione delle domande di congedo straordinario è disponibile, contattando il Numero Verde 803.164, solo per gli utenti dotati di PIN.

La documentazione eventualmente necessaria ai fini del riconoscimento del diritto alla prestazione richiesta, contenente dati non autocertificabili, anche di tipo sanitario, che deve essere allegata alla domanda, deve essere presentata in formato cartaceo alla Struttura Inps competente (allo sportello oppure spedita a mezzo posta), unitamente alla ricevuta dell'invio telematico della domanda.

10. Accertamento delle condizioni

È opportuno ribadire che, come evidenziato per la fruizione dei permessi, il lavoratore decade dal diritto a fruire delle tutele legate alla grave disabilità qualora l'INPS o il datore di lavoro accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione delle stesse²⁹.

Ugualmente, il richiedente le tutele si impegna a comunicare entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni accertate d'ufficio al momento della richiesta o contenute in dichiarazioni sostitutive prodotte dallo stesso, indicando in tal caso gli elementi necessari per il reperimento delle variazioni, ovvero producendo una nuova dichiarazione sostitutiva.

²⁷ La circolare n. 169 del 31/12/2010 ha fornito le disposizioni attuative della determinazione del Presidente dell'Istituto n.75 del 30 luglio 2010 "Estensione e potenziamento dei servizi telematici offerti dall'Inps ai cittadini", la quale prevede, a decorrere dall'1/01/2011, l'utilizzo graduale del canale telematico per la presentazione delle principali domande di prestazioni/servizi. Le decorrenze per la presentazione telematica in via esclusiva sono state successivamente stabilite con la determinazione presidenziale n. 277 del 24 giugno 2011 "Istanze e servizi Inps - Presentazione telematica in via esclusiva - Decorrenze", cui si è data attuazione con circolare n. 110 del 30/08/2011.

²⁸ In base a quanto previsto con circolare n. 50 del 15/03/2011. Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it), nella sezione SERVIZI ON LINE, attraverso il seguente percorso: Al servizio del cittadino - Autenticazione con PIN o Carta Nazionale dei Servizi - Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito - Disabilità - Congedi Straordinari.

²⁹ Art. 33, comma 7 bis, Legge n. 104/1992, come inserito in base alle modifiche realizzate dalla Legge n. 183/2010

È opportuno richiamare nuovamente, al riguardo, le previsioni dell'art. 76 del D.P.R. n. 445 del 2000 secondo cui "chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

Si richiamano, altresì, le disposizioni contenute nell'art. 20, comma 2, della Legge n. 102/2009 sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità e sulla revoca dei provvedimenti emessi nel caso in cui vengano meno i requisiti prescritti, nonché quelle contenute nel Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 (convertito in Legge n. 122/2010) sulla responsabilità degli esercenti professioni sanitarie che attestino intenzionalmente e falsamente uno stato di malattia o di handicap.

A tal proposito, l'INPS si è impegnato ad effettuare, anche annualmente, verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi e il congedo in argomento.

Elenco dispense pubblicate:

- “Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al “Lavoro Agile/Smart Working” N° 01/2015
- “Salute e sicurezza al centro: lo scenario europeo” Spunti di confronto su legislazione comunitaria di salute e sicurezza sul lavoro e applicazione in diversi Stati Membri” N° 02/2015
- “Cartelle e Riscossione” N° 03/2015
- “ISO 14001:2015 - I Sistemi di Gestione Ambientale ad un punto di svolta” N° 04/2015
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 05/2015
- “Tribunale delle Imprese, arbitrato, mediazione: opportunità per le imprese” N° 06/2015
- “Lo start up di una Fondazione ITS” N° 01/2016
- “Patent box” N° 02/2016
- “I motori della crescita italiana” N° 03/2016
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 04/2016
- “Inserire giovani ad alto potenziale: strumenti e risorse” N° 05/2016
- “Guida per i passaggi generazionali: condizioni di successo, errori da evitare e case history” N° 06/2016
- “I numeri per le Risorse Umane” N° 07/2016
- “Le operazioni triangolari comunitarie ed extracomunitarie: disciplina IVA” N° 08/2016
- “Il nuovo Apprendistato dopo il Jobs Act” N° 09/2016
- “Collocamento dei disabili” N° 10/2016
- “L’ingresso in Italia di lavoratori stranieri” N° 11/2016
- “ISO9001:2015 - Responsabilità e opportunità della scelta” N° 12/2016

www.assolombarda.it
www.farvolaremilano.it
www.assolombardanews.it

