



# Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



00187 ROMA – Via Piave 61  
tel. 06/42000358 – 06/42010899  
fax. 06/42010628

sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) Email: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

**Segreteria Generale**

Prot. n.1628/FLP09

Roma, 08 giugno 2009

## NOTIZIARIO N° 39

Ai Coordinamenti Nazionali FLP  
Alle OO.SS. federate alla FLP  
Alle Strutture periferiche FLP  
Ai Responsabili FLP  
Ai Componenti delle RSU  
LORO SEDI

## Decreto Legislativo 151/2001 Aspettativa lunga anche per il genitore: altre informazioni Sentenza Corte Costituzionale n.19/2009

A seguito delle numerose richieste di chiarimento che ci sono pervenute in relazione al Notiziario FLP n. 36, in cui il Dipartimento Politiche Previdenziali ed Assistenziali dava notizia della possibilità, sancita dalla Corte Costituzionale con sentenza n.19/2009, per i figli conviventi di accedere ai due anni di congedo retribuito per l'assistenza ai genitori con handicap grave, riteniamo opportuno ritornare sull'argomento, fornendo ulteriori informazioni.

La materia non è semplice e pertanto facciamo un rapido riepilogo: l'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 integrando quanto disposto dalla Legge 53/2000 ha introdotto la possibilità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito nell'arco della vita lavorativa, a condizione che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno in istituto.

Successivamente, la Corte Costituzionale (sentenza n. 233/2005) ha prima esteso il diritto a fratelli e sorelle conviventi qualora i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili, estendendola ai coniugi (sentenza n. 158/2007) ed infine ai figli conviventi (sentenza n. 19/2009), **in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.**

**Oggi pertanto il diritto è riconosciuto ai genitori, ai fratelli e sorelle ed ai figli purché sussista il doppio requisito di handicap grave riconosciuto in capo all'assistito e alla convivenza con chi chiede di usufruire del congedo.**

Il congedo è biennale e può essere fruito continuativamente oppure frazionato a giorni mentre non è prevista la frazionabilità ad ore.

Durante il periodo di congedo si ha diritto a percepire un'indennità, corrispondente all'ultima retribuzione percepita, cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo,



sempre che la stessa, rapportata all'anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 36.151,98 Euro, rivalutati di anno in anno cui viene commisurata la contribuzione figurativa (circolare INPDAP n. 2 del 10 gennaio 2002).

Il congedo non incide negativamente sulla tredicesima ma attualmente incide negativamente sulla maturazione delle ferie, salvo condizioni più favorevoli previste dai CCNL (Circolare INPDAP n. 31/2004).

Durante i periodi di congedo non è possibile usufruire dei permessi ex-articolo 33 della Legge 104/92 (i cosiddetti tre giorni).

In allegato la documentazione citata.

L'UFFICIO STAMPA

## **Circolare INPDAP - Direzione Centrale Personale Ufficio IV - 10 luglio 2000, n. 34**

*Oggetto: Legge quadro n. 104 del 5/2/1992 per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate. La disciplina di cui agli artt. 1, 3, 4, 33 e le innovazioni introdotte dagli artt. 19 e 20 della Legge n. 53 del 8/3/2000.*

### **Premessa**

La legge 104/92 ha dettato disposizioni in materia di diritti, integrazione sociale ed assistenza delle persone handicappate, allo scopo di agevolare, in coerenza con i principi di cui all'art. 3 della Costituzione, la loro partecipazione alla vita della collettività ed il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Dalla data di pubblicazione della legge sono intervenuti, sull'argomento, pareri circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica e leggi (423/93 - 53/2000), che rendono opportuno un riepilogo della materia, con particolare riferimento alle disposizioni a favore dei lavoratori portatori di handicap e dei familiari dei soggetti handicappati.

In particolare la L. 53 del 8/3/2000, di recente pubblicazione, ha introdotto le seguenti innovazioni all'art. 33 della legge 104/92:

1) applicabilità *dell'articolo citato anche nell'ipotesi in cui l'altro genitore non abbia diritto in quanto non lavoratore*; nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado handicappato *benché non convivente* (art. 20, L. 53/2000);

2) eliminazione della *convivenza* del genitore o del familiare lavoratore con la persona handicappata, quale condizione necessaria per la scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (art. 33, 5° comma, L. 104/92, come modificato dall'art. 19, L. 53/2000);

3) introduzione del principio dell'*alternatività* nella fruizione, da parte del lavoratore portatore di handicap, dei permessi orari giornalieri o dei tre giorni di permesso mensile (art. 33, comma 6, della L. 104/92, come modificato dall'art. 19 della L. 53/2000).

Prima di passare ad illustrare nel dettaglio i benefici previsti dall'art. 33, con le modifiche sopra elencate, si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni sul concetto di persona handicappata e di handicap in situazione di gravità, nonché sugli accertamenti medici necessari per la declaratoria dello stato di handicap.

### **1. Portatore di handicap - handicap grave (art. 3, 1° e 3° comma, L. 104/92)**

"E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" (I° comma).

"Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità" (III° comma).

Come si legge nella disposizione richiamata, per definire la nozione generale di portatore di handicap, il legislatore fa riferimento alla posizione di svantaggio sociale e di emarginazione in cui

un soggetto viene a trovarsi a causa della minorazione da cui è affetto.

La giurisprudenza ha così definito l'handicap in situazione di gravità, come la riduzione dell'autonomia personale caratterizzata dalla compresenza di patologie o di altri fattori idonei a menomare le condizioni di vita del soggetto e tali da rendere necessario un intervento assistenziale, permanente, continuativo e globale, non essendo sufficiente a configurare tale situazione lo stato invalidante, che dà titolo alla corresponsione delle prestazioni assistenziali e previdenziali, quali ad esempio la pensione d'invalidità e l'indennità di accompagnamento.

La tutela nei confronti delle persone, che si trovino in tale situazione, opera direttamente attraverso i benefici di cui al 6° comma dell'art. 33, oppure indirettamente, tramite le agevolazioni previste ai commi 1, 2, 3, 4, 5 e 7 del medesimo articolo a favore dei genitori, degli affidatari e dei familiari di tali soggetti.

## **2. Accertamento dell'handicap (art. 4, L. 104/92; art. 1, L. 295/90; art. 2, 2° comma, L. 423/93)**

L'accertamento della situazione di handicap è effettuato dall'apposita commissione medica costituita presso l'Azienda Sanitaria Locale di appartenenza del disabile, integrata da un operatore sociale e da un esperto, in servizio presso la struttura sanitaria.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.L. 27/8/93 n. 324, convertito in L. 27/10/93 n. 423, qualora la commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato dal medico, in servizio presso la A.S.L. che assiste il disabile, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona handicappata.

L'accertamento produce effetti, ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 33, sino all'emissione del verbale da parte della commissione medica.

E' necessario precisare che, per ottenere i benefici previsti dalla legge in esame, è indispensabile che il verbale di visita attesti esplicitamente la sussistenza di handicap gravi ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della L. 104/92.

## **3. Soggetti destinatari dei benefici di legge (art. 33, commi 1, 3, 5, 6, 7)**

I benefici, di cui all'art. 33 della legge in esame, sono previsti a favore:

- dei genitori, anche adottivi, di soggetti portatori di handicap grave;
- dei dipendenti, che assistono parenti o affini entro il terzo grado affetti da handicap grave;
- degli affidatari di persone con handicap grave;
- dei lavoratori portatori di handicap grave.

## **4. Genitori di minori portatori di handicap**

Come si è già accennato, le disposizioni dell'art. 33 - contrariamente alle previsioni della precedente normativa - si applicano ora anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (ossia non svolga alcuna attività lavorativa: subordinata, commerciale, industriale, professionale).

I benefici sono diversi, a seconda che il bambino sia di età inferiore o superiore ai tre anni.

### **4.1. Genitori di bambini minori di tre anni con handicap in situazione di gravità (art. 33, commi 1, 2, e 4, L. 104/92; art. 7, comma 5, L. 1204/71, come innovato dall'art. 3, L. 53/2000)**

Nessuna modifica risulta apportata dalla L. 53 ai commi 1-2 dell'art. 33, i quali, pertanto, sono confermati nella loro originaria stesura, che prevede per la madre lavoratrice, o, in alternativa, per il padre lavoratore, anche adottivi, di minore con handicap grave, il diritto al prolungamento, fino al compimento del terzo anno di età, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il minore stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il Consiglio di Stato ha precisato che tale prolungamento dell'astensione facoltativa deve intendersi come "una fattispecie particolare di ampliamento dell'istituto proprio del puerperio con identità di disciplina".

Trattasi di un diritto esercitabile a richiesta del dipendente interessato

Gli stessi soggetti possono chiedere all'amministrazione, in alternativa al predetto beneficio e sempre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

I permessi orari sopra menzionati si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della L. 1204/71. Tale disposizione deve intendersi nel senso che al genitore è data l'alternativa di fruire, nell'arco della giornata, o dei permessi ex art. 7 (astensione facoltativa - assenza per malattia del bambino), oppure del beneficio in esame (due ore di permesso).

#### **4.2. Genitori di minore di età superiore ai tre anni con handicap grave, (art. 33, comma 3, L. 104/92; art. 19, lettera a, L. 53/2000; art. 19, comma 6, del CCNL del 6/7/95)**

Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino, la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore, anche adottivi, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno.

I medesimi soggetti hanno diritto, in luogo dei tre giorni di permesso in esame, al corrispondente frazionamento orario nei limiti delle diciotto ore mensili.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

I permessi in esame non riducono le ferie e non si calcolano per il raggiungimento del limite quantitativo degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto collettivo del 6/7/95, all'art. 19, commi 1, 2 e 3.

I genitori hanno diritto di fruire dei permessi, di cui al presente paragrafo, fino al raggiungimento della maggiore età da parte del figlio portatore di handicap grave. Una volta maggiorenne, il figlio disabile passa nella categoria dei familiari della quale si tratterà nel successivo punto 5.

#### **4.3. Documentazione da presentare**

Per usufruire dei diritti indicati nei due precedenti paragrafi, i genitori devono far pervenire all'ufficio di appartenenza:

- comunicazione dei giorni di assenza, ovvero delle ore di permesso;
- certificazione della A.S.L. competente dalla quale risulti che il bambino si trova in situazione di handicap grave;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ex art. 4 L. 15/68, attestante che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato. L'Istituto potrà procedere, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 403/98 e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/99, alle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive e l'eventuale difformità, rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà la denuncia per reato di falso e la decadenza del beneficio in esame;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

Nel caso che a richiedere il prolungamento dell'astensione facoltativa sia il lavoratore padre, questi dovrà produrre, in aggiunta, dichiarazione di rinuncia sottoscritta dal coniuge, debitamente certificata dall'Ente datore di lavoro di quest'ultima, nonché idonea comunicazione circa il trattamento economico corrisposto per i periodi eventualmente già goduti.

Se invece la richiesta è avanzata dai genitori adottivi o affidatari, costoro dovranno consegnare copia del provvedimento di adozione o affidamento, da cui si rilevi anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

#### **4.4. Trattamento economico e previdenziale (art. 33, L. 104/92; art. 7, L. 1204/71; art. 19, C.C.N.L. del 6/7/1995)**

Al genitore che fruisce del prolungamento dell'astensione facoltativa di cui al 1° comma dell'art. 33 spetta, per ogni anno di vita del bambino e fino al compimento del terzo anno di età, la retribuzione intera, per i primi trenta giorni, ed al 30% per il periodo restante.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

I permessi orari sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio.

I tre giorni di permesso mensile, di cui al 3° comma del medesimo art. 33, sono computati nell'anzianità di servizio. La contribuzione figurativa, prevista per quest'ultimi dall'art. 19 della L. 53/2000, non trova applicazione per i dipendenti dell'Istituto, per i quali è operante l'art. 19 del C.C.N.L. del 6/7/1995, che prevede la retribuzione di tali permessi giornalieri e, di conseguenza, anche la copertura contributiva.

Sia i tre giorni di permesso mensile che le due ore di permesso giornaliero non rientrano nel computo dei giorni "utili" ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

#### **4.5. Diritto alla sede di lavoro più vicina e trasferimento ad altra sede di lavoro (art. 33, 5° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)**

Il 5° comma dell'art. 33 prevede il diritto del genitore, che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio affetto da handicap in gravità, alla scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Il lavoratore medesimo, inoltre, non può essere trasferito senza il suo consenso presso altra sede.

Sul punto è intervenuto il Consiglio di Stato, in funzione giudicante e consultiva, nei seguenti termini:

- il diritto alla sede più vicina presuppone l'esistenza (vacanza organica) del posto nella sede in cui si intende essere assegnati o rimanere;
- il diritto al trasferimento o alla permanenza in sede è subordinato all'assistenza di un soggetto con grave handicap; pertanto, se questi non versa nelle condizioni di gravità, ex art. 3, 3° comma, L. 104/92, il diritto non è riconosciuto;
- lo stesso diritto viene meno nel caso in cui cessino i presupposti (ad es. morte dell'assistito o mutamento delle condizioni sanitarie), con conseguente revoca del provvedimento;
- non è riconosciuto il beneficio al trasferimento o alla permanenza in sede al dipendente, quando già altro familiare presti assistenza continuativa al medesimo congiunto disabile.

#### **5. Dipendenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap in situazione di gravità (art. 33, 3° comma, L. 104/92; art. 20, L. 53/2000)**

Come già accennato nella premessa, non è più richiesto il requisito della convivenza del disabile in situazione di gravità con il dipendente, affinché quest'ultimo possa fruire dei benefici previsti dall'art. 33, 3° comma, mentre nulla è disposto in merito all'altra condizione di assenza del ricovero a tempo pieno del disabile, la quale quindi continua a sussistere.

Pertanto, sulla base della nuova legge, l'applicazione delle agevolazioni è possibile qualora ricorrano contemporaneamente i seguenti tre requisiti:(1)

- assistenza prestata al disabile in via continuativa;
- assistenza effettuata in via esclusiva dal lavoratore;
- assenza di ricovero a tempo pieno.

Circa i rapporti di parentela ed affinità, è appena il caso di ricordare che per parentela, in linea retta o collaterale, si intende il vincolo che lega le persone che discendono da un comune capostipite, mentre per affinità si intende il legame tra il coniuge ed i parenti dell'altro coniuge.

La parentela in linea retta riguarda le persone che discendono le une dalle altre (es. padre-figlio - I° grado; nonno-nipote - II° grado), mentre quella in linea collaterale si riferisce alle persone che, pur non discendendo le une dalle altre, hanno un capostipite comune (es. fratelli - II grado; cugini - IV°

grado).

La Presenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - si è espressa positivamente circa l'applicabilità dell'art. 33, 3° comma, anche al coniuge del dipendente nel caso in cui versi in situazione di handicap grave.

*(1) Su tali aspetti si veda il successivo Parere del Dipartimento Funzione Pubblica del 18 febbraio 2008, n. 13*

### **5.1. Benefici previsti (art. 33, 3° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)**

Il dipendente ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera non continuativa, in luogo dei permessi, il dipendente può chiedere il frazionamento orario degli stessi nel limite massimo di diciotto ore mensili.

In proposito, il Consiglio di Stato ed il Dipartimento della Funzione Pubblica sono intervenuti per disciplinare alcuni casi particolari; (2)

- cumulabilità, a favore del lavoratore, dei benefici in esame, nel caso in cui questi assista più persone con handicap grave ed in misura rapportata al numero di persone da assistere. Sul punto il Consiglio di Stato si è pronunciato positivamente a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza o quando il lavoratore non sia in grado, nel limite di soli tre giorni mensili, di soddisfare le esigenze di più familiari handicappati, tenuto conto la natura dell'handicap;
- cumulabilità dei benefici in capo al lavoratore nella sua duplice qualità di familiare di persona disabile grave e di portatore, lui stesso, di handicap grave. Anche in questo caso il cumulo è consentito a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

I permessi non riducono le ferie e non si calcolano per il raggiungimento del limite quantitativo degli altri permessi retribuiti previsti all'art. 19, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. del 6/7/1995.

*(2) Su tali aspetti si veda il successivo Parere del Dipartimento Funzione Pubblica del 18 febbraio 2008, n. 13*

### **5.2. Documentazione da presentare**

Per usufruire dei diritti indicati nel precedente paragrafo i familiari devono far pervenire all'Ufficio di appartenenza la seguente documentazione:

- comunicazione dei giorni di assenza o delle ore di permesso;
- certificazione ASL dalla quale risulti che il familiare assistito si trovi in situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della L. 104/92;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il familiare disabile non è ricoverato a tempo pieno;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia, che assiste con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;
- nel caso di assistenza a più familiari portatori di handicap grave, o di assistenza ad un disabile da parte del lavoratore, anch'egli disabile, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che non vi siano altri familiari in grado di prestare la medesima assistenza;
- dichiarazione che sostituisce la certificazione (autocertificazione), da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

L'Istituto potrà procedere, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 403/98 e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/99, alle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive e l'eventuale difformità, rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà la denuncia per reato di falso, oltre alla revoca del provvedimento concessivo dei benefici in esame.

### **5.3. Trattamento economico e previdenziale**

I tre giorni di permesso mensile sono retribuiti e computati nell'anzianità di servizio.

La contribuzione figurativa, prevista al riguardo dall'art. 19 della L. 53/2000, non trova applicazione per i dipendenti dell'Istituto, per i quali è operante l'art. 19 del C.C.N.L. del 6/7/1995, che prevede la retribuzione dei permessi giornalieri e, di conseguenza, anche la copertura contributiva.

I permessi orari e giornalieri non rientrano nel computo dei giorni "utili" ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

### **5.4. Diritto alla sede di lavoro più vicina e trasferimento ad altra sede - rinvio - (art. 33, 5° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)**

La legge 53/2000 ha modificato il comma 5° dell'art. 33 eliminando il requisito della convivenza; pertanto, il lavoratore, che assiste con continuità ed in via esclusiva un familiare disabile, parente o affine entro il terzo grado, può chiedere di essere trasferito ad altra sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso.

Per quanto concerne le condizioni per l'esercizio dei diritti suddetti, si rinvia, per identità di disciplina, a quanto già illustrato al paragrafo 4.5.

### **6. Disposizioni a favore degli affidatari (art. 33, 7° comma, L. 104/92)**

I benefici, sin qui esposti, a favore dei genitori o dei familiari di persona disabile, si applicano anche agli affidatari di persone con handicap grave.

Anche in questo caso sono necessari i seguenti tre requisiti, già accennati al precedente punto 5°, per accedere ai benefici ex art. 33: 1) assistenza prestata in via continuativa; 2) assistenza effettuata in via esclusiva dal lavoratore; 3) assenza di ricovero a tempo pieno del disabile.

Gli affidatari debbono far pervenire all'Ufficio di appartenenza la documentazione già indicata al paragrafo 4.3, oltre ad idonea documentazione, o autocertificazione, attestante lo status di affidatario.

Ancora una volta, si richiama l'attenzione di tutti i dipendenti sulle conseguenze penali relative a dichiarazioni difformi dal vero, alle quali si aggiunge la revoca del provvedimento concessivo del beneficio.

### **7. Dipendenti portatori di handicap grave (art. 33, 6° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)**

Il dipendente, disabile grave, può usufruire:

- del permesso giornaliero di due ore;
- di tre giorni di permesso mensile.

Sull'applicazione del 6° comma erano sorti problemi interpretativi riguardanti la cumulabilità, nell'arco dello stesso mese, dei due tipi di agevolazioni.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, più volte chiamato a pronunciarsi in merito, aveva dapprima escluso la cumulabilità di tali permessi. Successivamente ha rivisitato la materia esprimendo un orientamento favorevole alla concessione cumulativa, nello stesso mese, dei predetti permessi.

L'art. 19 della L. 53/2000, introducendo al 6° comma la parola "alternativamente" dopo "può usufruire", ha dissipato i dubbi interpretativi sull'argomento.

Pertanto, in virtù dell'aggiunta operata, al dipendente disabile in situazione di gravità spettano alternativamente o i permessi giornalieri di due ore, oppure tre giorni di permessi mensili.

Il dipendente disabile grave ha anche diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso.

Anche in questo caso valgono le considerazioni, già espresse nel paragrafo 4.5, al quale si rimanda, per l'analogo diritto spettante ai genitori o al familiare, che assiste un disabile parente o affine entro il terzo grado.

### **7.1. Documenti da presentare**

Per fruire dei benefici anzidetti il dipendente interessato deve produrre all'Ufficio di appartenenza:

- domanda con la quale richiede l'uno o l'altro dei benefici previsti;
- apposita comunicazione indicando il periodo di assenza, oppure le ore di permesso;
- certificazione della A.S.L. competente dalla quale risulti che l'interessato si trova in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della L. 104/92;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

### **7.2. Trattamento economico e previdenziale (art. 33, commi 2, 3 e 6, L. 104/92)**

I permessi orari, di cui al 2° comma, sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio.

I tre giorni di permessi retribuiti mensili, di cui al 3° comma, sono computati nell'anzianità di servizio e coperti dal punto di vista contributivo.

Sia i permessi orari che i tre giorni di permesso mensile non rientrano nel computo dei giorni "utili" ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

### **8. Permessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro a tempo parziale**

I benefici ex art. 33 spettanti al personale con rapporto di lavoro part time sono i seguenti:

#### **PART TIME VERTICALE**

- permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato;
- permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate

#### **PART TIME ORIZZONTALE**

- permesso giornaliero ridotto in proporzione alle ore lavorate, (pertanto, nel caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore, il permesso giornaliero si riduce ad 1 sola ora);
- permesso mensile di tre giorni per intero

Le SS.LL. provvederanno a far firmare, per presa visione, copia della presente circolare a tutto il personale in servizio presso le rispettive unità funzionali anche se in forza presso altra unità.

Ai dipendenti, che, alla data di ricezione della presente circolazione, siano assenti dal servizio per un periodo di lunga durata, a qualsiasi titolo, dovrà essere inviata tempestivamente copia della circolare stessa a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.

IL DIRETTORE  
GENERALE

(dott. Andrea SIMI)

## **Circolare INPDAP - Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica 10 gennaio 2002, n. 2**

*"Testo unico decreto legislativo 26.3.2001 n.151, articolo 42 - Congedo straordinario per assistenza portatori di handicap. Disposizioni modificative alla legge n.53/2000"*

Con la circolare n. 49 del 27.11.2000, questo Istituto ha delineato gli aspetti più significativi della disciplina introdotta dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, nota come la "legge sui congedi parentali", recante misure a sostegno della famiglia, della maternità e della paternità. Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pubblicato nella G.U. del 26.4.2001 n. 93/L, in esecuzione della delega contenuta nell'art.15 della già citata legge n. 53/2000, nell'intento di garantire, in materia, la coerenza logica e sistematica della complessa normativa vigente, reca, oggi, il testo unico delle disposizioni legislative riguardanti i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi o in affidamento

In tale ambito, l'articolo 42 del testo unico, in tema di riposi e permessi per l'assistenza di figli con handicap grave, ha richiamato e sostanzialmente confermato il preesistente quadro normativo di cui al comma 4 *bis* dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come introdotto dall'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 ( legge Finanziaria 2001)

In particolare, il comma 5 dell'articolo 42 ribadisce che i lavoratori dipendenti possono usufruire, a domanda, di *congedi straordinari*, per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, per assistere persone con handicap per le quali è stata accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92, da almeno cinque anni, la situazione di gravità contemplata dall'articolo 3, comma 3, della medesima legge 104. Condizione prevista per il beneficio è che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno in strutture specializzate.

La domanda deve essere inoltrata all'amministrazione od ente di appartenenza e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro sessanta giorni dalla richiesta

### **A) DESTINATARI**

Hanno diritto al congedo i lavoratori pubblici che sono: **Genitori, naturali o adottivi, di persone con handicap**. Il periodo di congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori, i quali devono comunque avere titolo al godimento dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2, 3 della citata legge 104/92. Se trattasi di figlio minorenni è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; nell'ipotesi di figlio maggiorenne, non è necessariamente richiesta la convivenza ma, in tal caso, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente (madre o padre che sia). Nell'ipotesi che l'altro genitore non lavori e vi sia convivenza con il figlio maggiorenne portatore di handicap, è necessario dimostrare l'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza

**Fratelli o sorelle (anche adottivi), in caso di decesso dei genitori**, purché conviventi con il soggetto con handicap (ai fini della convivenza, non è rilevante che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenne)

### **B) DURATA**

Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica *complessivamente* a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari". I periodi eventualmente già fruiti dal

dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di cui trattasi. I periodi stessi sono, inoltre, incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, anche da parte dell'altro genitore  
Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi, con i limiti indicati per i benefici della legge 104/92, previa verifica (tramite accertamento sanitario) dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario  
Il beneficio non è riconoscibile nei periodi per i quali non è prevista attività lavorativa, come nel caso di part-time verticale.

### **C) TRATTAMENTO ECONOMICO**

"Durante il/i periodo/i di congedo, frazionabile anche a giorni interi, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità, detta la legge di riforma, corrispondente all'ultima retribuzione percepita", cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata ad anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 70 milioni. **L'indennità è corrisposta dagli enti datori di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità**

Nulla viene, quindi, innovato in materia di corresponsione delle retribuzioni che nel settore pubblico continuano ad essere erogate nei casi di astensione dal lavoro per maternità, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva di lavoro, dall'amministrazione di appartenenza  
La norma pone il limite max di 70 milioni nell'erogazione del trattamento economico, a cui viene commisurata la contribuzione figurativa. In ordine all'applicazione al settore pubblico del suddetto tetto retributivo, in considerazione delle peculiari disposizioni per gli iscritti all'INPDAP disciplinanti l'istituto della contribuzione figurativa, l'Istituto rimane in attesa dello scioglimento della riserva apposta dal Ministero del Lavoro al parere espresso in data 20.12.2001

Restano comunque ferme le disposizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione

### **D) RIFLESSI PREVIDENZIALI**

I periodi di congedo in oggetto sono valutabili per intero ai fini del solo trattamento di quiescenza  
I contributi da versare a questo Istituto, nella fattispecie, dovranno essere commisurati alla retribuzione percepita. Soccorre, infatti, nella materia la normativa di cui al decreto legislativo 564/96, che, per quanto attiene i soli effetti pensionistici, reca disposizioni in tema di contribuzione figurativa. In particolare, dal disposto dell'art.2 del decreto si evince chiaramente che gli enti e le amministrazioni di appartenenza sono comunque tenute al versamento dei contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte; in mancanza, ovvero in caso di riduzione del trattamento economico la retribuzione sarà calcolata per intero ai fini pensionistici, con onere a carico di questo Istituto. L'istituto della contribuzione figurativa, quindi, si applica solo se la retribuzione è mancante o ridotta

Il riferimento all'istituto della copertura figurativa, pertanto, contenuto nella norma, rapportato al tetto retributivo, non può che avere destinatari, datori di lavoro privati, iscritti alla gestione dell'A.G.O., sia ai fini assicurativi per le prestazioni di maternità che pensionistici

E, pertanto, a fronte di pagamento di retribuzioni nei casi di congedo tutelati dalla legge, devono essere versati i relativi contributi previdenziali

**IL DIRETTORE GENERALE**

(Dott. Andrea SIMI) f.to Andrea Simi



SENTENZA N. 19  
ANNO 2009

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

- Giovanni Maria	FLICK	Presidente
- Francesco	AMIRANTE	Giudice
- Ugo	DE SIERVO	"
- Paolo	MADDALENA	"
- Alfio	FINOCCHIARO	"
- Alfonso	QUARANTA	"
- Franco	GALLO	"
- Luigi	MAZZELLA	"
- Gaetano	SILVESTRI	"
- Sabino	CASSESE	"
- Maria Rita	SAULLE	"
- Giuseppe	TESAURO	"
- Paolo Maria	NAPOLITANO	"
- Giuseppe	FRIGO	"
- Alessandro	CRISCUOLO	"

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), promosso con ordinanza del 26 marzo 2008 dal Tribunale di Tivoli nel procedimento civile vertente tra C.F. e l'Istituto superiore «Zambeccari», iscritta al n. 244 del registro ordinanze 2008 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 35, prima serie speciale, dell'anno 2008.

Visto l'atto di costituzione di C.F.;

udito nell'udienza pubblica del 2 dicembre 2008 il Giudice relatore Maria Rita Saulle;

udito l'avvocato Giampaolo Ruggiero per C.F.

*Ritenuto in fatto*

1. - Con ordinanza del 26 marzo 2008, il Tribunale di Tivoli, sezione lavoro, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), per violazione degli artt. 2, 3 e 32 della Costituzione.

Ad avviso del Tribunale rimettente, la norma contrasterebbe con i citati parametri costituzionali «nella parte in cui esclude dal novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona affetta» da disabilità grave.

1.1. - Nell'ordinanza di rimessione si precisa che il giudizio principale ha ad oggetto il ricorso proposto ai sensi dell'art. 700 del codice di procedura civile avverso il provvedimento con il quale un Istituto statale di istruzione superiore aveva respinto l'istanza avanzata da un proprio dipendente - inquadrato come collaboratore scolastico a tempo indeterminato - finalizzata ad ottenere il riconoscimento del diritto al congedo straordinario retribuito per poter assistere la madre in situazione di disabilità grave, certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), in quanto unico soggetto convivente.

Il rigetto dell'istanza da parte dell'Amministrazione, afferma il rimettente, è stato motivato in ragione della mancata menzione espressa, nella disposizione censurata, del figlio del genitore disabile tra i soggetti legittimati alla fruizione del congedo straordinario retribuito.

2. - In punto di non manifesta infondatezza, il Tribunale rimettente osserva che questa Corte, con le sentenze n. 233 del 2005 e n. 158 del 2007, ha esteso il beneficio in esame; con la prima pronuncia, ai fratelli o alle sorelle conviventi nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio in situazione di disabilità grave perché totalmente inabili; con la seconda pronuncia, al coniuge convivente del disabile.

In particolare, ad avviso del giudice a quo, rileverebbe nel caso di specie l'affermazione di questa Corte secondo la quale la «*ratio legis* della disposizione normativa in esame consiste nel favorire l'assistenza al soggetto con *handicap* grave mediante la previsione del diritto ad un congedo straordinario - remunerato in misura corrispondente all'ultima retribuzione e coperto da contribuzione figurativa - che, all'evidente fine di assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza ed evitare vuoti pregiudizievoli alla salute psicofisica del soggetto diversamente abile, è riconosciuto non solo in capo alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre ma anche, dopo la loro scomparsa, a favore di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi» (sentenza n. 233 del 2005). Il rimettente sottolinea, altresì, che, sempre secondo questa Corte, «l'interesse primario cui è preposta la norma in questione - ancorché sistematicamente collocata nell'ambito di un corpo normativo in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità - è quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito» (sentenza n. 158 del 2007).

3. - Alla luce di tali premesse, secondo il Tribunale di Tivoli, l'esclusione del figlio del disabile dal novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo retribuito previsto dall'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, in mancanza di altre persone idonee ad occuparsi dello stesso, contrasterebbe in primo luogo con l'art. 3 della Costituzione, posto che lo «*status* di figlio è fonte dell'obbligo alimentare previsto dall'art. 433 del codice civile, nell'ambito del quale il figlio medesimo è collocato in via prioritaria rispetto allo stesso genitore dell'avente diritto»; di conseguenza, il mancato riconoscimento del relativo diritto nei confronti del figlio convivente, rispetto a quanto previsto per i genitori, il coniuge ed i fratelli conviventi, determinerebbe un'ingiustificata disparità di trattamento del figlio rispetto agli altri congiunti del disabile.

In secondo luogo, sempre ad avviso del giudice a quo, detta esclusione violerebbe anche l'art. 2 Cost., «che richiede il rispetto dei doveri inderogabili di solidarietà e la conseguente predisposizione di misure che consentano l'esercizio dei medesimi», nonché l'art. 32 Cost., poiché il diritto alla salute non verrebbe sufficientemente tutelato a causa della mancata garanzia ad un «soggetto lavoratore, avente lo *status* di unico convivente con persona affetta da stabile disabilità», della «predisposizione di idonee misure finalizzate alla prestazione della necessaria assistenza».

4. - In punto di rilevanza, infine, il Tribunale di Tivoli osserva che «la pretesa azionata dal ricorrente non può che essere esaminata in riferimento» alla disposizione censurata, risultando altresì dagli atti di causa che «l'istante è l'unico soggetto convivente con la madre [...] riconosciuta affetta da handicap grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104 del 1992, dalla competente commissione della AUSL locale» e che il rigetto da parte della autorità scolastica dell'istanza di concessione del congedo straordinario avanzata dal ricorrente è motivata unicamente dalla mancata inclusione, nel novero dei soggetti legittimati, del figlio del disabile.

5. - Con memoria depositata in data 17 luglio 2008, si è costituito in giudizio il ricorrente nel giudizio a quo, chiedendo che la questione di legittimità costituzionale sia accolta.

La parte privata, dopo aver ribadito la ricostruzione dei fatti e le argomentazioni svolte dal giudice rimettente, deduce in particolare che la disparità di trattamento determinata dall'esclusione del figlio di un disabile dai soggetti legittimati a poter usufruire del congedo straordinario retribuito riserverebbe «irragionevolmente una minor tutela sia al nucleo familiare del disabile [...], rispetto a quella riservata alla sua famiglia di origine, sia al diritto alla salute dello stesso, la cui realizzazione è assicurata anche attraverso il sostegno economico della famiglia che lo assiste».

### Considerato in diritto

1. - Il Tribunale di Tivoli, in funzione di giudice del lavoro, dubita della legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), «nella parte in cui esclude dal novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona affetta» da disabilità grave, per contrasto con gli artt. 2, 3 e 32 della Costituzione.

Ad avviso del giudice rimettente, infatti, la norma censurata, riconoscendo il diritto al congedo straordinario retribuito esclusivamente ai genitori della persona in situazione di disabilità grave, o, in alternativa, in caso di loro scomparsa o impossibilità (dopo la sentenza n. 233 del 2005 di questa Corte), ai fratelli e sorelle con essa conviventi, nonché (dopo la successiva sentenza n. 158 del 2007) al coniuge convivente del disabile, si porrebbe in contrasto con l'art. 3, primo comma, Cost., determinando un ingiustificato trattamento deteriore di un soggetto, il figlio convivente, tenuto ai medesimi obblighi di assistenza morale e materiale nei confronti del disabile.

La norma in questione, al contempo, contrasterebbe con l'art. 2 Cost., il quale, imponendo il rispetto dei doveri inderogabili di solidarietà, richiederebbe la predisposizione di misure idonee a consentirne l'adempimento, nonché con l'art. 32 Cost., in quanto la garanzia del diritto alla salute, ivi prevista, risulterebbe vanificata dalla mancata previsione del diritto al congedo straordinario a favore dell'unico soggetto convivente con la persona affetta da stabile disabilità e bisognosa della necessaria assistenza.

2. - La questione è fondata.

2.1. - Questa Corte ha operato un primo vaglio della norma censurata relativa all'istituto del congedo straordinario, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, nella parte in cui non prevedeva il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con un disabile grave a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori fossero impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili (sentenza n. 233 del 2005).

In quell'occasione la Corte ha sottolineato che il congedo straordinario retribuito si iscrive negli interventi economici integrativi di sostegno alle famiglie che si fanno carico dell'assistenza della persona diversamente abile, evidenziando altresì il rapporto di stretta e diretta correlazione di detto istituto con le finalità perseguite dalla legge n. 104 del 1992, ed in particolare con quelle di tutela della salute psico-fisica della persona handicappata e di promozione della sua integrazione nella famiglia.

2.2. - Questa Corte ha poi dichiarato l'illegittimità costituzionale della medesima disposizione, nella parte in cui non includeva nel novero dei soggetti beneficiari, ed in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, il coniuge convivente della persona in situazione di disabilità grave (sentenza n. 158 del 2007).

Con tale pronuncia si è posta in evidenza la *ratio* dell'istituto del congedo straordinario retribuito, alla luce dei suoi presupposti e delle vicende normative che lo hanno caratterizzato, rilevandosi che «sin dal momento della sua introduzione, [...] l'istituto in questione mirava a tutelare una situazione di assistenza della persona con *handicap* grave già in atto, pur limitando l'ambito di operatività del beneficio ai componenti (genitori e, in caso di loro scomparsa, fratelli) della sola famiglia di origine del disabile». Conseguentemente, si è affermato che «l'interesse primario cui è preposta la norma in questione - ancorché sistematicamente collocata nell'ambito di un corpo normativo in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità - è quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito».

Sulla base di tali premesse, questa Corte ha ritenuto che il trattamento riservato dalla norma censurata al lavoratore coniugato con un disabile, che versi in situazione di gravità e con questo convivente, ometteva di considerare le situazioni di compromissione delle capacità fisiche, psichiche e sensoriali,

tali da «rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione» - secondo quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 104 del 1992 - che si fossero realizzate in dipendenza di eventi successivi alla nascita ovvero in esito a malattie di natura progressiva. In tal modo la stessa norma avrebbe comportato un inammissibile impedimento all'effettività dell'assistenza ed integrazione del disabile stesso nell'ambito di un nucleo familiare in cui ricorrono le medesime esigenze che l'istituto in questione è deputato a soddisfare, in violazione degli artt. 2, 3, 29 e 32 Cost.

2.3. - I principi appena richiamati sono applicabili anche all'ipotesi oggetto del presente giudizio.

La disposizione censurata, omettendo di prevedere tra i beneficiari del congedo straordinario retribuito il figlio convivente, anche qualora questi sia l'unico soggetto in grado di provvedere all'assistenza della persona affetta da *handicap* grave, viola gli artt. 2, 3 e 32 Cost., ponendosi in contrasto con la *ratio* dell'istituto. Questa, infatti, come sopra evidenziato, consiste essenzialmente nel favorire l'assistenza al disabile grave in ambito familiare e nell'assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza, al fine di evitare lacune nella tutela della salute psico-fisica dello stesso, e ciò a prescindere dall'età e dalla condizione di figlio di quest'ultimo.

Inoltre, la suddetta omissione determina un trattamento deteriore dell'unico figlio convivente del disabile - allorché sia anche il solo soggetto in grado di assisterlo - rispetto agli altri componenti del nucleo familiare di quest'ultimo espressamente contemplati dalla disposizione oggetto di censura; trattamento deteriore che, diversificando situazioni omogenee, quanto agli obblighi inderogabili di solidarietà derivanti dal legame familiare, risulta privo di ogni ragionevole giustificazione.

per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 26 gennaio 2009.

F.to:

Giovanni Maria FLICK, Presidente

Maria Rita SAULLE, Redattore

Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 30 gennaio 2009.

Il Direttore della Cancelleria

F.to: DI PAOLA