



Città di Vibo Valentia

Provincia di Vibo Valentia

DISPOSIZIONI OPERATIVE SULL'UTILIZZO DEI PERMESSI Legge n° 104/92 e SS.MM.II.

Riferimenti normativi:

- **Legge 05/02/1992 n. 104** “ Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
- **Legge 08/03/2000 n. 53** “Disposizioni per sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”
- **Decreto Legislativo – 26/03/2001 n. 151** “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” a norma dell’articolo 15 della Legge 08/03/00, n. 53.

I - NORME A FAVORE DEI DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ'

1 GENERALITÀ

Ai sensi dell’art. 33, comma 6 della Legge 104/92, il dipendente portatore di disabilità in situazione di gravità – accertata ai sensi del menzionato art. 4 della Legge in questione - ha diritto a due ore di permesso giornaliero retribuito, ovvero, in alternativa, a tre giorni di permesso mensile retribuiti, fruibili in maniera continuativa o frazionabili in ore.

2 ASPETTO ECONOMICO

I permessi in questione non sono utili ai fini della tredicesima ma non riducono le ferie. Per quanto riguarda, in particolare, i permessi orari, gli stessi, ai fini anzidetti (tredicesima), debbono essere rapportati a giorni interi.

3 MODALITÀ PER LA DOMANDA E RELATIVA AUTORIZZAZIONE

PER FRUIRE DEL DIRITTO ANZIDETTO, IL DIPENDENTE INTERESSATO DEVE PRODURRE:

- apposita domanda, indirizzata al Dirigente competente per l’Ufficio Personale e Sviluppo

Organizzativo, indicando le modalità di fruizione del beneficio: 3 giorni ovvero 2 ore di permesso retribuito al giorno;

- alla domanda deve essere allegata una dichiarazione della competente Azienda A.S.P. dalla quale risulti che il dipendente medesimo si trovi in situazione di gravità riconosciuta dalla competente Commissione ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 104/92.

Autorizzazione

Il Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, verificata la regolarità della documentazione allegata alla domanda, provvede ad autorizzare il dipendente, preso atto delle modalità richieste dallo stesso, dandone notizia al Dirigente del settore in cui il lavoratore presta la propria attività.

4 MODALITÀ DI GIUSTIFICAZIONE ALL'ASSENZA

CON RIFERIMENTO ALL'OPZIONE DEI 3 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO MENSILI:

Il dipendente autorizzato ad usufruire dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per assistere figli, coniuge, parenti o affini entro il 3° grado con handicap riconosciuto in situazione di gravità, conviventi o non conviventi, deve comunicare, all'inizio di ogni mese, al proprio Dirigente/Responsabile del Servizio, la programmazione mensile delle assenze a tale titolo. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata 10 giorni prima l'inizio del mese.

I giorni di permesso retribuito possono essere programmati ed usufruiti secondo le seguenti modalità:

- Tre giorni di permesso retribuito mensile: è riconosciuta la copertura del debito orario medio giornaliero (frazionabilità delle ore di permesso da concordare con il dirigente di settore);
- sei mezze giornate lavorative: in questa fattispecie il dipendente dovrà prestare l'altra metà del debito orario giornaliero in servizio effettivo.

Nei casi del tutto eccezionali di sopravvenute esigenze di assistenza, purché adeguatamente motivate, è consentita la fruizione di permessi retribuiti in date diverse da quelle programmate, eventualmente anche in modo continuativo, previo accordo fra il dipendente utilizzatore e il Dirigente ovvero Responsabile del Servizio, che potrà predisporre soluzioni organizzative, ritenute più idonee, per facilitare la fruizione del beneficio. L'aver protocollato l'istanza senza il visto del Dirigente ovvero del Responsabile del Servizio attestante l'avvenuta conoscenza ed accordo circa la fruizione non potrà in alcun modo giustificare l'assenza del dipendente.

CON RIFERIMENTO ALL'IPOTESI DELLE DUE ORE: di permesso retribuito l'Ufficio Rilevazione Presenze avrà cura di inserire il giustificativo sulla base dell'autorizzazione precedentemente concessa;

il dipendente può formulare richiesta di variazione della tipologia d'assenza che avrà comunque effetto dal mese successivo, previa autorizzazione con nota a firma Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, dandone notizia al Dirigente del settore in cui il lavoratore presta la propria attività.

II GENITORI E PARENTI O AFFINI ENTRO IL 3° GRADO DELLA PERSONA DIVERSAMENTE ABILE

L'art.20 della Legge 53/2000 stabilisce: "le disposizioni dell'articolo 33 della Legge 5

Febbraio 1992, n.104 come modificato dall'art.19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente”.

II.1. GENITORI DI FIGLI MINORENNI

1 Generalità

Fino ai tre anni del figlio/a

Il diritto consiste nel prolungamento dell'astensione dal lavoro (congedo parentale), con indennità del 30% (paragrafo II.2), oppure in due ore di permesso giornaliero retribuito (paragrafo II.3) fino al compimento dei 3 anni della figlia o del figlio disabile.

Da tre a diciotto anni del figlio/a: 3 giorni mensili di permesso retribuito (paragrafo II.4) a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o).

Non si richiede la convivenza, ma nemmeno l'assistenza continuativa ed esclusiva, requisiti che si danno per presupposti.

Va preliminarmente chiarito che l'art. 20, secondo cui le disposizioni dell'art. 33 si applicano **anche quando l'altro genitore non ha diritto**, è da intendere riferito ai (soli) figli handicappati **minorenni**.

E' da ritenere esclusa l'applicabilità dello stesso art. 20 nella parte in cui prevede la continuità e l'esclusività dell'assistenza alla persona diversamente abile da parte del lavoratore; ciò, anche nel presupposto che per i figli minorenni non va richiesta la convivenza, come anche precisato con circ. n. 80/95.

Tanto premesso, in base alla nuova norma è ora possibile per il genitore lavoratore fruire del prolungamento dell'astensione facoltativa o dei riposi orari fino ai 3 anni d'età del bambino nonché dei giorni di permesso dopo i 3 anni e fino ai 18, **anche qualora l'altro genitore non abbia diritto** a tali benefici (perché, ad esempio, è casalinga/a, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo ecc..).

Nel caso in cui, invece, entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, i permessi continuano a spettare ad entrambi, ma **in maniera alternativa**. Ciò significa che possono spettare indifferentemente alla madre o al padre, ma **non con fruizione contemporanea**, fatto salvo quanto precisato al par. II.3

II.2 PROLUNGAMENTO DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA FINO A TRE ANNI D'ETA' DEL BAMBINO DIVERSAMENTE ABILE

1 Generalità

Il comma 1 dell'art.33 della Legge 104/92 stabilisce che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore diversamente abile grave, hanno diritto al **prolungamento** fino a tre anni (d'età del bambino) del periodo d'astensione facoltativa.

In proposito si rammenta che, trattandosi d'astensione facoltativa, sia pure prolungata, **con diritto alla indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo**, il rapporto di lavoro deve continuare ad essere in atto, con obbligo di prestazione dell'attività lavorativa, anche durante il prolungamento.

Con riferimento alle innovazioni apportate dalla legge 53/2000, occorre fare alcune precisazioni in merito alle interrelazioni tra l'astensione facoltativa “normale” ed il suo prolungamento.

E' da ritenere, infatti, che la norma dell'art.20 della stessa legge 53 non abbia inteso escludere, per i genitori di persone diversamente abili, né la possibilità di fruire, come gli altri, della normale astensione facoltativa entro gli otto anni d'età del bambino, né la possibilità di beneficiare del prolungamento della astensione facoltativa fino ai tre anni d'età del bambino; non ha quindi posto come condizione per il prolungamento stesso, il precedente godimento della integrale astensione normale.

Tenendo conto di tali considerazioni, diventa possibile **ammettere il prolungamento** da parte di un genitore (alternativamente, madre o padre) **anche quando non sia stato in precedenza esaurito il periodo della "normale" astensione facoltativa.**

Se ciò si verifica, peraltro, il fatto che l'ulteriore periodo d'astensione sia qualificato come "prolungamento" non può non comportare riflessi: pertanto in linea generale il prolungamento stesso potrà iniziare solo dopo il periodo della normale astensione facoltativa **teoricamente fruibile dalla madre** (6 mesi), periodo che inizia a decorrere dal giorno successivo alla fine dell'astensione obbligatoria e che ordinariamente è pari a nove mesi successivi al parto.

Fermo restando che il godimento del "normale" periodo d'astensione può essere spostato fino all'8° anno d'età del bambino, nei casi in cui uno dei genitori non appartenga a categoria avente diritto all'astensione obbligatoria e/o quella facoltativa dal lavoro, si precisa:

- se è solo il padre che lavora, il prolungamento in questione è riconoscibile dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa, e cioè di 7 mesi, a partire dalla data di nascita del bambino;
- se si tratta di "genitore solo" – padre o madre – (la situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di morte di un genitore, o d'abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero d'affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale), il prolungamento è riconoscibile dal giorno successivo alla scadenza del teorico particolare periodo d'astensione (10 mesi);
- se la madre è lavoratrice non avente diritto all'astensione facoltativa e, quindi, al suo prolungamento, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa (7 mesi), decorrente dalla fine dell'astensione obbligatoria della madre;
- se la madre è lavoratrice autonoma, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa (7 mesi), decorrente dalla fine del periodo (3 mesi) d'astensione facoltativa della madre, decorrente a sua volta, dal giorno successivo al periodo indennizzabile dopo il parto (3 mesi).

Nel caso in cui, invece, la "normale" astensione facoltativa sia stata **fruita in tutto o in parte**, prima del prolungamento, da uno o da entrambi i genitori, si avranno le seguenti situazioni di fruibilità dei residui periodi di "normale" astensione facoltativa:

- se la madre ha beneficiato di 6 mesi prima del prolungamento, il padre può usufruire di 5 mesi d'astensione facoltativa "normale" sia entro il 3° anno d'età del bambino, sia fra il 3° e l'8° anno (mesi soggetti a limiti d'indennizzabili, in entrambi i casi, solo in presenza di determinate condizioni reddituali: vedi circolare n. 109 del 6.6.2000);
- se il padre ha beneficiato di 7 mesi prima del prolungamento, la madre può usufruire di 4 mesi d'astensione facoltativa "normale" sia entro il 3° anno d'età del bambino, sia fra il 3° e l'8° anno (mesi soggetti a limiti d'indennizzabilità analoghi a quelli di cui all'alinea precedente);
- se entrambi i genitori si sono ripartiti i periodi d'astensione facoltativa "normale", con conseguente prolungamento da parte di un genitore, ovvero con prolungamento **alternativo** da parte di entrambi, il genitore che eventualmente non abbia utilizzato il proprio periodo residuo (fruibile peraltro sempre entro il limite complessivo di 10 o 11 mesi), può completarlo sia entro il 3° anno d'età del bambino, sia fra il 3° e l'8° anno, con i suddetti limiti d'indennizzabilità.

2 Aspetto economico

Il trattamento economico corrisponde ad un'indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il

periodo d'astensione facoltativa.

3 Modalità per la giustificazione all'assenza

Il/la dipendente interessato avrà cura di presentare, quindici giorni prima, la richiesta d'astensione facoltativa utilizzando la stessa modulistica in dotazione per l'astensione di cui alla Legge 1204/71. La domanda, corredata dalla certificazione rilasciata ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge104/92 attestante la **situazione di gravità dell'handicap**, dovrà essere presentata all'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, debitamente controfirmata dal Dirigente ovvero Responsabile del Servizio presso cui il lavoratore presta servizio.

L'astensione è riconosciuta in via definitiva dal Responsabile del Procedimento competente.

La fruizione dell'astensione in argomento è qualificata come diritto e pertanto l'Amministrazione non può avanzare esigenze di servizio per rinviare o comunque ritardare la fruizione di tali permessi.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, la domanda dovrà essere corredata altresì della dichiarazione di rinuncia all'esercizio del diritto da parte dell'altro genitore, comprovata da specifica dichiarazione del datore di lavoro relativamente al periodo d'assenza richiesto.

II.3 RIPOSI FINO A TRE ANNI D'ETA' DEL BAMBINO DIVERSAMENTE ABILE

1 Generalità

Il comma 2 dell'art. 33 della Legge 104 prevede la possibilità per i genitori di fruire di riposi orari fino a tre anni d'età del bambino, **in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa**; si rammenta che il numero d'ore di riposo spettanti è da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro (2 ore per orario pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso contrario)

Fino ad 1 anno d'età i riposi non sono quelli alternativi al prolungamento dell'astensione facoltativa, ma quelli c. d. per allattamento del nuovo art.10 della Legge 1204/71 (v. in proposito circolare 109/2000). Ciò significa che, conformemente alle istruzioni della circolare suddetta, durante l'utilizzo di questi riposi orari da parte della madre, il padre può fruire della astensione facoltativa "normale", e che, invece, l'utilizzo della astensione facoltativa "normale" da parte della madre preclude la fruizione dei riposi orari da parte del padre.

Tra il 2° e il 3° anno età del bambino, i riposi orari diventano quelli alternativi al prolungamento dell'astensione facoltativa.

Si sottolinea che anche tali riposi, come il prolungamento dell'astensione di cui al paragrafo precedentemente, spettano in maniera alternativa tra i due genitori, e, trattandosi di beneficio che sostituisce il prolungamento, l'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude, secondo i criteri utilizzati per l'astensione suddetta, che l'altro possa godere della "normale" astensione facoltativa eventualmente ancora spettantegli.

2 Aspetto economico

Le ore di permesso sono retribuite per intero e non riducono le ferie.

3 Modalità di giustificazione all'assenza

Il/la dipendente dovrà presentare domanda d'utilizzo delle due ore di permesso retribuito allegando:

- dichiarazione della competente Azienda A.S.P. dalla quale risulti che il figlio si trovi in **situazione di gravità** accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge104/92;

- dichiarazione dell'altro coniuge attestante la rinuncia ad avvalersi del beneficio nel periodo in questione (se lavoratore), ovvero dichiarazione attestante la condizione di non lavoratore;
- dichiarazione del datore di lavoro attestante il non utilizzo del beneficio in argomento.

II.4 GIORNI DI PERMESSO MENSILE TRA IL 3° E IL 18° ANNO DEL FIGLIO DIVERSAMENTE ABILE

1. Generalità

Analogamente al prolungamento dell'astensione facoltativa ed ai riposi orari, i giorni di permesso possono essere usufruiti dai genitori (di figli minorenni) alternativamente, ma il numero massimo mensile (3 gg.) può essere ripartito tra i genitori stessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, madre 2 gg., padre 1 gg., anche coincidente con uno dei due giorni della madre)

L'alternatività, in sostanza, si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese (tre).

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce della "normale" astensione facoltativa.

2. Aspetto economico

I permessi retribuiti in questione non sono utili ai fini della tredicesima mensilità, non riducono le ferie.

3. Modalità per la domanda e relativa autorizzazione

Per fruire del diritto, anzidetto, il dipendente interessato deve produrre:

- apposita domanda indirizzata al Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo e controfirmata dal Dirigente ovvero Responsabile del Servizio presso cui il lavoratore presta servizio, indicando di voler usufruire del beneficio dei 3 giorni mensili di permessi retribuiti;
- una dichiarazione della competente Azienda Sanitaria Locale dalla quale risulti che il figlio disabile minorenne si trovi in **situazione di gravità** accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 104/92

Autorizzazione:

Il Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, verificata la regolarità delle documentazione allegata alla domanda, provvede ad autorizzazione il dipendente, preso atto delle modalità richieste dallo stesso, dandone notizia al Dirigente del settore in cui il lavoratore presta la propria attività.

Modalità di giustificazione all'assenza

- **PERSONALE NON TURNISTA e TURNISTA SULLE 12 H. DELL'AREA DEL COMPARTO E DELL'AREA DELLA DIRIGENZA**, Il/la dipendente autorizzato ad usufruire dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per assistere il figlio disabile minorenne con handicap riconosciuto in situazione di gravità, deve comunicare, all'inizio di ogni mese, al proprio Dirigente/Responsabile del Servizio, la programmazione mensile delle assenze a tale titolo. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata al Dirigente/Responsabile 10 giorni prima l'inizio del mese. I giorni di permesso retribuito possono essere programmati ed usufruiti secondo le seguenti modalità:

1. Tre giorni di permesso retribuito mensile: è riconosciuta la copertura del debito orario medio giornaliero;
 2. sei mezze giornate lavorative: in questa fattispecie il dipendente dovrà prestare l'altra metà del debito orario giornaliero in servizio effettivo.
- **PERSONALE TURNISTA SULLE 24 E 12 ORE** Il dipendente autorizzato ad usufruire dei tre giorni di permesso retribuito mensile deve comunicare, prima dell'inizio del mese di riferimento, le giornate durante le quali intende usufruire del beneficio in argomento. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata al Dirigente/Responsabile del Servizio 10 giorni prima l'inizio del mese. La richiesta deve essere formalizzata con la modulistica in uso e il dipendente deve indicare le ore di durata del turno che sarà coperto dal permesso in argomento. Il permesso retribuito fa maturare il numero di ore corrispondenti al turno programmato per ogni singolo giorno. In mancanza di tale indicazione sarà coperto il debito orario medio giornaliero spettante. Il Dirigente del Settore di appartenenza, valutate le esigenze organizzative, autorizza l'assenza confermando la durata del turno indicata.

Nei casi del tutto eccezionali di sopravvenute esigenze di assistenza, purché adeguatamente motivate, è consentita la fruizione di permessi retribuiti in date diverse da quelle programmate, eventualmente anche in modo continuativo, previo accordo fra il dipendente utilizzatore e il Dirigente Responsabile del settore o Servizio di appartenenza, che potrà predisporre soluzioni organizzative, ritenute più idonee, per facilitare la fruizione del beneficio.

Il dipendente avrà cura di compilare lo stampato in uso, indicando il periodo di assenza previsto allegando alla richiesta un'autocertificazione dell'altro coniuge attestante il numero di giorni eventualmente già usufruiti, ovvero la rinuncia al beneficio.

La richiesta del dipendente, vistata dal Responsabile con la documentazione probatoria sopra elencata dovranno pervenire a cura dell'interessato all'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo. L'aver protocollato l'istanza senza il visto del Dirigente ovvero del Responsabile del Servizio attestante l'avvenuta conoscenza ed accordo circa la fruizione non potrà in alcun modo giustificare l'assenza del dipendente.

I permessi sono riconosciuti in via definitiva dal Responsabile del Procedimento competente.

II.5 GENITORI DI FIGLI MAGGIORENNI E FAMILIARI DI PERSONE DIVERSAMENTE ABILE NON CONVIVENTI

1 Generalità

In base all'art. 20 della Legge 53, i genitori e i familiari lavoratori di persone handicappate possono fruire dei giorni di permesso mensile anche se il portatore di handicap, **non ricoverato a tempo pieno**, non è convivente a condizione che l'assistenza sia **continuativa ed esclusiva**, requisiti che **devono sussistere contemporaneamente**.

Continuità dell'assistenza:

La continuità consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità **quotidiane**, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso.

Esclusività dell'assistenza

L'"**esclusività**" va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona diversamente abile: l'esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato **non convivente** con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che

beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

2 *Aspetto economico*

I permessi in questione non sono utili ai fini della tredicesima mensilità ma non riducono le ferie.

3 *Modalità per la domanda e relativa autorizzazione*

Il/La dipendente interessato dovrà inoltrare la richiesta, indirizzandola al Dirigente Settore 1 “Affari Legali e Generali - Risorse Umane”, richiedendo l’autorizzazione al beneficio in argomento.

Alla domanda dovrà allegare:

- certificazione medica attestante la **situazione di gravità** rilasciato ai sensi dell’art.4, comma 1, Legge 104/92;
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante le due condizioni di **continuità e dell’esclusività** dell’assistenza alla persona disabile non convivente, che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno, nonché il grado di parentela rispetto al familiare disabile;
- uno stato di famiglia, ovvero idonea autocertificazione del disabile attestante la non convivenza di altri soggetti lavoratori che beneficiano dei permessi per lo stesso disabile, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo;
- qualora dallo stato di famiglia (o autocertificazione) del disabile risultino con lui conviventi altri familiari lavoratori è necessario che il richiedente produca altresì idonea dichiarazione dei familiari lavoratori che non beneficiano dei permessi per questo stesso disabile;
- e/o idonea dichiarazione che, non essendo lavoratori, non sono tuttavia in grado di assisterlo a causa dei motivi elencati di seguito:

Impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore:

In presenza di un genitore non lavoratore, o di altro familiare (ugualmente non lavoratore od unico altro soggetto in grado di prestare assistenza), il genitore/familiare lavoratore dipendente può fruire dei giorni di permesso se sussistono **altri motivi obiettivamente rilevanti**, che impediscono al genitore/familiare non lavoratore di prestare assistenza al disabile per il periodo relativo all’impedimento:

i “motivi obiettivamente rilevanti” sono ravvisabili al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- grave malattia del genitore non lavoratore, debitamente documentata (da dichiararsi a cura del Medico del Servizio di Medicina Legale competente territorialmente in relazione alla natura della diversamente abilità del figlio)
- presenza nel nucleo familiare di un numero di figli minorenni superiore a tre
- il lavoratore diversamente abile, pur beneficiando dei propri permessi, abbia un’effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata dal Servizio di Medicina Legale dell’A.S.P. competente anche in relazione dell’handicap)
- presenza in famiglia di un bambino di età inferiore a 6 anni
- necessità di assistenza anche nelle ore notturne e anche da parte del lavoratore (da valutare a cura del Servizio Medicina Legale competente)

Con l’occasione si precisa in via generale che i familiari non lavorativi studenti, sono equiparati, ai fini dell’erogazione delle prestazioni di cui alla legge n.104/92, ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica (per gli studenti universitari dopo il primo anno di iscrizione deve essere accertata non solo l’iscrizione deve essere accertata non solo l’iscrizione all’Università ma anche l’effettuazione di esami).

Oltre ai motivi obiettivamente rilevanti, di impossibilità all’assistenza da parte del genitore non

lavoratore, si elencano gli ulteriori motivi di impossibilità di assistenza da parte di soggetti non lavoratori conviventi con il soggetto diversamente abile per i quali, quindi, al lavoratore (genitore o parente o affine entro il 3° grado, convivente o meno con un soggetto diversamente abile) possono essere riconosciuti i permessi, senza necessità di valutazioni medico-legali:

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, un'incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);
- riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti Pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, un'infermità superiore ai 2/3;
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui il familiare non sia studente);
- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta; per gli invalidi di età inferiore a 70 anni, possono essere applicati i criteri di cui al capoverso successivo;

i motivi di carattere sanitario, debitamente documentati, del familiare non lavoratore, come ad esempio le infermità temporanee che non diano luogo a ricovero ospedaliero, dovranno essere certificati dall'Azienda A.S.P. di appartenenza al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista un'impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.

Inoltre un ulteriore motivo di impedimento all'assistenza da parte del familiare non lavoratore convivente con la persona DIVERSAMENTE ABILE può essere quello della mancanza di patente di guida del non lavoratore, motivo valido, peraltro, solo se il lavoratore **documenta** la necessità di trasportare, **nei giorni richiesti**, il figlio o parente handicappato **per visite mediche, terapie specifiche** e simili e dichiara l'impossibilità di far trasportare la persona diversamente abile da altri soggetti conviventi non lavoratori, in quanto sprovvisti di patente guida.

Autorizzazione:

Il Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, verificata la regolarità della documentazione allegata alla domanda, provvede ad autorizzare il dipendente, preso atto della richiesta dello stesso dandone notizia al Dirigente del Settore di appartenenza.

4 Modalità di giustificazione all'assenza

- **PERSONALE NON TURNISTA e TURNISTA SULLE 12 H. DELL'AREA DEL COMPARTO E DELL'AREA DELLA DIRIGENZA**, Il/la dipendente autorizzato ad usufruire dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per assistere il familiare disabile con handicap riconosciuto in situazione di gravità, deve comunicare, all'inizio di ogni mese, al proprio Coordinatore e nei casi di assenza al Dirigente/Responsabile della Struttura, la programmazione mensile delle assenze a tale titolo. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata al Dirigente/Responsabile del servizio 10 giorni prima l'inizio del mese. I giorni di permesso retribuito possono essere programmati ed usufruiti secondo le seguenti modalità:
 1. Tre giorni di permesso retribuito mensile: è riconosciuta la copertura del debito orario medio giornaliero;
 2. sei mezze giornate lavorative: in questa fattispecie il dipendente dovrà prestare l'altra metà del debito orario giornaliero in servizio effettivo.
- **PERSONALE TURNISTA SULLE 24 E 12 ORE** Il dipendente autorizzato ad usufruire dei

tre giorni di permesso retribuito mensile deve comunicare, prima dell'inizio del mese di riferimento, le giornate durante le quali intende usufruire del beneficio in argomento. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata al Dirigente/Responsabile del servizio 10 giorni prima l'inizio del mese. La richiesta deve essere formalizzata con la modulistica in uso e il dipendente deve indicare le ore di durata del turno che sarà coperto dal permesso in argomento. Il permesso retribuito fa maturare il numero di ore corrispondenti al turno programmato per ogni singolo giorno. In mancanza di tale indicazione sarà coperto il debito orario medio giornaliero spettante. Il Dirigente/Responsabile del servizio, valutate le esigenze organizzative, autorizza l'assenza confermando la durata del turno indicata.

Nei casi del tutto eccezionali di sopravvenute esigenze di assistenza al disabile, purché adeguatamente motivate, è consentita la fruizione di permessi retribuiti in date diverse da quelle programmate, eventualmente anche in modo continuativo, previo accordo fra il dipendente utilizzatore e il Dirigente/Responsabile del servizio, che potrà predisporre soluzioni organizzative, ritenute più idonee, per facilitare la fruizione del beneficio.

La richiesta del dipendente, vistata dal Responsabile con la eventuale documentazione probatoria dovrà pervenire a cura dell'interessato all'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo.

I permessi sono riconosciuti in via definitiva dal Responsabile del Procedimento competente.

II.6 GENITORI DEI FIGLI MAGGIORENNI E FAMILIARI DI PERSONE HANDICAPPATE CONVIVENTI

1 Generalità

Se il lavoratore richiedente i permessi è convivente con la persona diversamente abile non ricoverata a tempo pieno, continua ad essere implicito – anche tenendo conto dei criteri enunciati dal Consiglio di Stato con parere n.784/95 – che ai fini della concessione dei permessi non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che possano fornire assistenza.

La concessione dei permessi è subordinata alla **inesistenza, nel nucleo familiare, di soggetti non lavoratori** in grado di assistere la persona DIVERSAMENTE ABILE.

2 Aspetto economico

I permessi in questione non sono utili ai fini della tredicesima ma non riducono le ferie.

3 Modalità della domanda e relativa autorizzazione

Il/la dipendente dovrà presentare la richiesta di utilizzo dei 3 giorni mensili di permessi retribuiti, indirizzandola al Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo allegando:

- certificazione rilasciata dall'Azienda A.S.P. attestante il riconoscimento della condizione di gravità del familiare handicappato ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 104/72;
- stato di famiglia, o dichiarazione sostitutiva, attestante anche il grado di parentela con il disabile;
- idonea documentazione comprovante l'impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore;

impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore: si rinvia a quanto già stabilito al precedente punto 2.5.

Autorizzazione:

Il Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, verificata la regolarità della documentazione allegata alla domanda, provvede con nota ad autorizzare il dipendente, prendendo atto della richiesta dello stesso e ad informare il dirigente del settore dove il lavoratore presta servizio.

4 Modalità di giustificazione all'assenza

- **PERSONALE NON TURNISTA e TURNISTA SULLE 12 H. DELL'AREA DEL COMPARTO E DELL'AREA DELLA DIRIGENZA**, il/la dipendente autorizzato ad usufruire dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per assistere il familiare disabile con handicap riconosciuto in situazione di gravità, deve comunicare, all'inizio di ogni mese, al Dirigente/Responsabile del servizio, la programmazione mensile delle assenze a tale titolo. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata al Dirigente/Responsabile 10 giorni prima l'inizio del mese. I giorni di permesso retribuito possono essere programmati ed usufruiti secondo le seguenti modalità:
 1. Tre giorni di permesso retribuito mensile: è riconosciuta la copertura del debito orario medio giornaliero;
 2. sei mezze giornate lavorative: in questa fattispecie il dipendente dovrà prestare l'altra metà del debito orario giornaliero in servizio effettivo.

- **PERSONALE TURNISTA SULLE 24 E 12 ORE** Il dipendente autorizzato ad usufruire dei tre giorni di permesso retribuito mensile deve comunicare, prima dell'inizio del mese di riferimento, le giornate durante le quali intende usufruire del beneficio in argomento. Qualora le assenze riguardino la prima settimana del mese, la programmazione mensile dovrà essere presentata al Dirigente/Responsabile 10 giorni prima l'inizio del mese. La richiesta deve essere formalizzata con la modulistica in uso e il dipendente deve indicare le ore di durata del turno che sarà coperto dal permesso in argomento. Il permesso retribuito fa maturare il numero di ore corrispondenti al turno programmato per ogni singolo giorno. In mancanza di tale indicazione sarà coperto il debito orario medio giornaliero spettante. Il Dirigente del settore di appartenenza, valutate le esigenze organizzative, autorizza l'assenza confermando la durata del turno indicata.

Nei casi del tutto eccezionali di sopravvenute esigenze di assistenza, purché adeguatamente motivate, è consentita la fruizione di permessi retribuiti in date diverse da quelle programmate, eventualmente anche in modo continuativo, previo accordo fra il dipendente utilizzatore e il Dirigente/Responsabile del servizio, che potrà predisporre soluzioni organizzative, ritenute più idonee, per facilitare la fruizione del beneficio.

Il dipendente avrà cura di compilare lo stampato in uso, indicando il periodo di assenza previsto allegando alla richiesta un'autocertificazione dell'altro coniuge attestante il numero di giorni eventualmente già usufruiti, ovvero la rinuncia al beneficio.

La richiesta del dipendente, vistata dal Dirigente/Responsabile con la eventuale documentazione probatoria dovranno pervenire a cura dell'interessato all'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo.

I permessi sono riconosciuti in via definitiva dal Responsabile del Procedimento competente.

III CONGEDO RETRIBUITO PER LA CURA DEI FIGLI DISABILI GRAVI FINANZIARIA 2001 (Legge 388/2000) e s.m.i.

1 Generalità

La Finanziaria per il 2001 introduce un'importante implementazione della legge n. 53/2000 sui congedi, intervenendo su quello per gravi motivi di famiglia se richiesto per la cura di figli disabili gravi.

Sotto il profilo della tecnica normativa, l'articolo 80, comma 2, aggiunge un comma finale (numerato come 4/bis) all'articolo 4 della legge 53/2000, rendendo evidente la volontà di attrazione nell'alveo del congedo per gravi motivi di famiglia. Peraltro, sono numerosi gli elementi di scostamento del modello.

I soggetti che possono chiedere il congedo retribuito sono, innanzitutto, i genitori, anche adottivi, di disabile grave. Il disabile non deve necessariamente essere un minore. Può essere anche maggiorenne purché non lavoratore. Lo si desume sia dall'assenza di qualsiasi riferimento all'età, sia dal subentro nella titolarità del diritto da parte di un fratello o una sorella, convivente, in caso di decesso dei genitori.

Grazie al collegamento realizzato, da un lato, con l'art. 4 della Legge 53/2000 che attribuisce la titolarità della richiesta a ciascun lavoratore subordinato e, all'altro, con la disciplina dell'articolo 33 della legge 104/92, che è stata riformata dall'articolo 20 della Legge n. 53/2000 proprio sul punto della titolarità dei diritti previsti, assegnati a un genitore (madre o padre) indipendentemente dal diritto potenziale dell'altro, il congedo è riconosciuto o alla madre lavoratrice o al padre lavoratore. Non solo, come specificato nella parte finale della disposizione in commento, il congedo può essere fruito, tenuto conto da quanto stabilito dal comma 106 dell'art. 3 della Legge 350/03, in parte dalla madre lavoratrice e in parte dal padre lavoratore, purché all'interno del limite massimo riferito al figlio, che è di due anni.

Dopo la morte di entrambi i genitori, può fruire del congedo un fratello o una sorella, purché convivente. Si può ipotizzare che la regola della frazionabilità si riproduca anche in questo caso. Il congedo può essere diviso in parti e utilizzato, nel rispetto del limite massimo, anche da più fratelli o sorelle, purché disgiuntamente e, quindi, in successione nel tempo. Questo comporta, infine, e sempre dal punto di vista dei soggetti, che all'eventuale fruizione parziale del congedo da parte di un genitore possa nel tempo subentrare quello di un fratello o sorella.

L'ambito resta però circoscritto al rapporto genitoriale discendente, cui si affianca, ma solo in via subordinata, quello laterale di primo grado. Non è, invece, previsto il congedo in favore di lavoratrici o lavoratori per la cura di altri familiari (nemmeno dei genitori) o congiunti o conviventi.

La durata massima del congedo retribuito è di due anni, frazionabile. Il calcolo va effettuato nei confronti del soggetto disabile (che a questo punto, non possiamo più definire solo figlio, ma anche fratello o sorella) da assistere.

2 Aspetto economico

L'articolo 80 della Finanziaria 2001 prevede sino a due anni di congedo, completamente coperti dal punto di vista economico e previdenziale, per i genitori di disabili gravi.

3 Modalità di giustificazione all'assenza

La lavoratrice madre o, in alternativa, in alternativa, il lavoratore, anche adottivi, interessati dovrà inoltrare domanda, indirizzata al Dirigente dell'Ufficio Personale e Sviluppo Organizzativo, con indicazione del periodo di assenze richiesto allegando alla stessa:

- certificazione medica rilasciata dall'Azienda A.S.P. attestante la **situazione di gravità** di cui all'art.4, comma 1, Legge 104/92 dal almeno **cinque anni**;
- certificazione attestante lo stato di paternità/maternità del figlio disabile;

- dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore riguardante la durata dell'assenza allo stesso titolo eventualmente già usufruito, ovvero autocertificazione dell'altro genitore attestante la non fruizione del beneficio in quanto non lavoratore.

Analogha domanda, corredata da adeguata documentazione, potrà essere inoltrata anche da uno dei fratelli o sorelle conviventi del soggetto disabile all'eventuale scomparsa dei genitori.