



DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI NORMATIVI A TUTELA DELLA GRAVE DISABILITÀ

Bergamo, 15 maggio 2017

protocollo n. 23878/17

Il Direttore
UOC Politiche e gestione delle risorse umane
dr. Santo Radici



Indice

Premesse	3
Art. 1 – Articolazione del documento	3
SEZIONE I – Assistenza a portatori di handicap grave, esclusi i figli	3
Art. 2 – Permessi mensili	3
Art. 3 – Cumulo dei permessi per l'assistenza a più persone con handicap grave	4
Art. 4 – Ricovero del portatore di handicap grave	4
Art. 5 – Referente unico	5
SEZIONE II – Assistenza a figli con handicap grave	5
Art. 6 – Benefici per l'assistenza a figli con handicap grave	5
Art. 7 – Ricovero del figlio con handicap grave	7
Art. 8 – Referente unico	7
SEZIONE III – Dipendenti portatori di handicap grave	8
Art. 9 – Benefici per dipendenti con handicap grave	8
Art. 10 – Assistenza ad altro portatore di handicap grave	8
SEZIONE IV – Congedo art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001	8
Art. 11 – Titolarità del congedo secondo inderogabile ordine di priorità	8
Art. 12 – Peculiarità del congedo	9
Art. 13 – Istanza di congedo	10
Art. 14 – Ricovero del portatore di handicap grave	10
Art. 15 – Referente unico	11
SEZIONE V – Norme comuni	12
Art. 16 – Accertamento della condizione di handicap grave e insorgenza dei benefici	12
Art. 17 – Assistenza a portatore di handicap grave, lavoratore	13
Art. 18 – Distanza superiore a 150 km dalla residenza della persona da assistere	13
Art. 19 – Programmazione delle assenze	13
Art. 20 – Esonero dal lavoro notturno	14
Art. 21 – Oneri del dipendente	14
Art. 22 – Doveri dell'amministrazione	15



Premesse

Il presente documento illustra le linee guida e le istruzioni operative per l'applicazione, nei confronti del personale dipendente (comparto e dirigenza) dell'ASST Papa Giovanni XXIII, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e parziale, degli istituti previsti dalla **Legge 104/1992** e s.m.i., nonché dal D.lgs. 151/2001 e s.m.i., nell'ambito della tutela delle persone con handicap in situazione di gravità.

La regolamentazione relativa a quanto previsto in materia dal vigente ordinamento per garantire l'**intervento assistenziale permanente, continuativo e globale** nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, Legge 104/1992), di cui abbisognano le persone gravemente handicappate, è volta a fornire chiarezza in ordine alle condizioni necessarie per accedere ai benefici di legge e, nel contempo, a scoraggiare qualsiasi forma di abuso.

Art. 1 – Articolazione del documento

Il presente documento disciplina:

- Sezione I: gli istituti utilizzabili dal dipendente che **assiste** un portatore di handicap in situazione di gravità, di cui non sia il genitore (fattispecie trattata nella Sezione II) e con il quale ha in essere un rapporto di coniugio/unione civile, convivenza more uxorio, parentela/affinità entro il 3° grado;
- Sezione II: gli istituti utilizzabili dai genitori di figli in condizione di handicap grave;
- Sezione III: gli istituti utilizzabili dal dipendente in situazione di handicap grave;
- Sezione IV: il congedo di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001;
- Sezione V: le norme comuni.

SEZIONE I – Assistenza a portatori di handicap grave, esclusi i figli

Art. 2 – Permessi mensili

1. Il dipendente in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione ha diritto a n. 3 giorni mensili di permesso retribuito per prestare assistenza ad un portatore di handicap grave di cui sia, *per quanto riguarda la presente sezione, coniuge/unito civilmente, convivente more uxorio, parente/affine fino al 2° grado ma non genitore (fattispecie trattata nella Sezione II), parente/affine di 3° grado.*
2. In caso di parentela/affinità di 3° grado, il beneficio è concesso solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - il coniuge/unito civilmente o il convivente more uxorio o la madre o il padre della persona con handicap grave abbiano compiuto 65 anni di età;



- il coniuge/unito civilmente o il convivente more uxorio o la madre o il padre della persona con handicap grave siano affetti da patologia invalidante secondo le definizioni dell'art. 2, comma 1, lettera d) del Decreto ministeriale n. 278/2000, da attestare con specifica certificazione medica;
 - il coniuge/unito civilmente o il convivente more uxorio o la madre o il padre della persona con handicap grave siano deceduti o mancanti (per mancanza si intendono le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto quali il celibato o lo stato di figlio naturale non riconosciuto e 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).
3. In conformità ai contenuti dei CC.CC.NN.LL. relativi al personale del SSN, i permessi:
- non sono fruibili ad ore;
 - in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale/impegno ridotto di tipo verticale vengono riporzionati nel loro numero.

Art. 3 – Cumulo dei permessi per l'assistenza a più persone con handicap grave

1. Il beneficio di cui all'art. 2, comma 1, in caso di due o più gravi disabili assistiti, è concedibile sempre, nel rispetto di tutti i requisiti di legge, se trattasi di coniuge/unito civilmente/convivente more uxorio e parenti/affini di primo grado.
2. Il beneficio di cui all'art. 2, comma 1, in caso di due o più gravi disabili assistiti, è concedibile anche per il parente/affine di secondo grado solo in presenza di almeno una delle condizioni elencate nell'art. 2, comma 2.
3. Il beneficio di cui all'art. 2, comma 1, in caso di due o più gravi disabili assistiti, non è mai concedibile per il parente/affine di terzo grado.

Art. 4 – Ricovero del portatore di handicap grave

1. Tra i requisiti per la concessione del beneficio della presente sezione figura il "non ricovero a tempo pieno" della persona in situazione di disabilità grave.
2. Per **ricovero** a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria in via prevalente e continuativa.
3. In deroga alla regola generale del *divieto di fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 e s.m.i. in caso di ricovero a tempo pieno*, è possibile concedere il permesso stesso, previa produzione di relativa certificazione attestata dai sanitari delle strutture di riferimento, nei seguenti casi:



- a) necessità del disabile grave di essere condotto al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
 - b) coma vigile del disabile grave;
 - c) malattia terminale del disabile grave.
4. Non costituisce, invece, ricovero a tempo pieno l'ospitalità presso istituti non ospedalieri che forniscano, in via prevalente e continuativa, servizi di tipo residenziale ed assistenziale a carattere "non sanitario", quali, ad esempio, aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale. Siffatta condizione deve risultare da specifica attestazione della struttura presso cui è ospitato il grave disabile. In tal caso la fruizione del permesso è sempre ammessa.
 5. In tutte le ipotesi di fruizione dei permessi il dipendente potrà assentarsi legittimamente dal servizio solo per l'effettiva assistenza al disabile grave durante le giornate in cui avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa (v. art. 21).

Art. 5 – Referente unico

1. Il dipendente che chiede la concessione dei permessi di cui all'art. 2, comma 1, ha l'onere di dimostrare di avere assunto il ruolo di referente unico di cui al successivo comma 2 e che nessun altro soggetto, per lo stesso grave disabile assistito, accede ai benefici trattati nel presente documento.
2. Il referente unico è colui che assume *"il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai fabbisogni dell'assistito"* (così il Consiglio di Stato nel parere n. 5078 del 2008, richiamato dal Dipartimento della funzione pubblica con circolare n. 13/2010).
Il dipendente richiedente i benefici deve essere *"il fondamentale punto di riferimento per l'assistenza del disabile, sotto il profilo della costante organizzazione e supervisione delle cure necessarie, delle buone condizioni di vita e delle relazioni affettive, anche senza assumere necessariamente in proprio l'intera effettuazione materiale dell'assistenza stessa"* (Tar Lazio, Roma, sez. I quater, 25/06/2009, n.6158).

SEZIONE II – Assistenza a figli con handicap grave

Art. 6 – Benefici per l'assistenza a figli con handicap grave

1. I dipendenti **genitori naturali o adottivi** di figli portatori di handicap grave, nonché i dipendenti **affidatari** di persone in condizione di handicap grave, in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione, hanno diritto a varie tipologie di istituto a seconda dell'età del figlio o dell'affidato e per ogni figlio o affidato con handicap grave:



1) Grave portatore di handicap fino a 3 anni di età:

- permesso giornaliero retribuito (2 ore per dipendenti con orario di lavoro uguale o maggiore di 6 ore; 1 ora per dipendenti con orario di lavoro inferiore a 6 ore), non fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori/affidatari per il medesimo bambino con handicap grave;
- prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a 3 anni fra entrambi i genitori/affidatari, retribuito al 30% e non fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori/affidatari per il medesimo bambino con handicap grave;
- 3 giorni di permesso mensile, complessivi tra entrambi i genitori/affidatari e dagli stessi non fruibili nelle medesime giornate per il medesimo bambino con handicap grave.

2) Grave portatore di handicap con età maggiore di 3 anni e fino a 12 anni:

- prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a 3 anni fra entrambi i genitori/affidatari, retribuito al 30% e non fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori/affidatari per il medesimo bambino con handicap grave;
- 3 giorni di permesso mensile, complessivi tra entrambi i genitori/affidatari e dagli stessi non fruibili nelle medesime giornate per il medesimo bambino con handicap grave.

3) Grave portatore di handicap con età superiore a 12 anni:

- 3 giorni di permesso mensile, complessivi tra entrambi i genitori/affidatari e dagli stessi non fruibili nelle medesime giornate per lo stesso figlio o affidato con handicap grave.

2. Gli istituti di cui ai punti 1) e 2) del precedente comma 1 sono alternativi: nell'ambito dello stesso mese i genitori/affidatari possono ricorrere ad un solo ed identico tipo di istituto.
3. Per quanto riguarda l'istituto dei n. 3 giorni mensili di permesso retribuito, si specifica, in conformità ai contenuti dei CC.CC.NN.LL. relativi al personale del SSN:
 - la non fruibilità ad ore;
 - il riproporzionamento in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale/impegno ridotto di tipo verticale.



Art. 7 – Ricovero del figlio con handicap grave

1. Tra i requisiti per la concessione dei benefici della presente sezione figura il "non ricovero a tempo pieno" del figlio naturale/adottato/affidato in situazione di disabilità grave.
2. Per **ricovero** a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria in via prevalente e continuativa.
3. In deroga alla regola generale del *divieto di fruizione dei benefici della presente sezione in caso di ricovero a tempo pieno*, è possibile la loro concessione, previa produzione di relativa certificazione attestata dai sanitari delle strutture di riferimento, nei seguenti casi:
 - a) necessità del figlio naturale/adottato/affidato, disabile in situazione di gravità, di essere condotto al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
 - b) coma vigile del figlio naturale/adottato/affidato con handicap grave;
 - c) malattia terminale del figlio naturale/adottato/affidato con handicap grave;
 - d) bisogno di assistenza del figlio minorenne con handicap grave da parte di un genitore/affidatario.
4. Non costituisce, invece, ricovero a tempo pieno l'ospitalità presso istituti non ospedalieri che forniscano, in via prevalente e continuativa, servizi di tipo residenziale ed assistenziale a carattere "non sanitario", quali, ad esempio, aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale. Siffatta condizione deve risultare da specifica attestazione della struttura presso cui è ospitato il grave disabile. In tal caso la fruizione degli istituti di cui all'art. 6 è sempre ammessa.
5. In tutte le ipotesi di fruizione dei benefici della presente sezione il dipendente potrà assentarsi legittimamente dal servizio solo per l'effettiva assistenza al disabile grave durante le giornate in cui avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa (v. art. 21).

Art. 8 – Referente unico

I **genitori naturali o adottivi** di figli portatori di handicap grave, nonché gli **affidatari** di soggetti in condizione di handicap grave, rivestono tutti il ruolo di cui al comma 2 dell'art. 5, con onere di dimostrare la fruizione non congiunta dell'identico istituto scelto mensilmente fra quelli indicati nell'art. 6 e che nessun altro soggetto, per lo stesso grave disabile assistito, accede ai benefici trattati nel presente documento.



SEZIONE III – Dipendenti portatori di handicap grave

Art. 9 – Benefici per dipendenti con handicap grave

1. Il **dipendente portatore di handicap grave**, in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione, ha diritto ad usufruire, nell'ambito dello stesso mese, di uno o dell'altro dei seguenti due istituti:
 - permesso giornaliero retribuito:
 - di 2 ore in presenza di orario di lavoro uguale o maggiore di 6 ore;
 - di 1 ora in presenza di orario di lavoro inferiore a 6 ore
 - 3 giorni mensili di permesso retribuito.
2. Per quanto riguarda l'istituto dei n. 3 giorni mensili di permesso retribuito, si specifica, in conformità ai contenuti dei CC.CC.NN.LL. relativi al personale del SSN:
 - la non fruibilità ad ore;
 - il riproporzionamento in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale/impegno ridotto di tipo verticale.

Art. 10 – Assistenza ad altro portatore di handicap grave

Il dipendente portatore di handicap grave può accedere ai benefici trattati nel presente documento, se in possesso dei requisiti previsti dalla legge, per assistere lui stesso uno o più portatori di handicap grave.

SEZIONE IV – Congedo art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001

Art. 11 – Titolarità del congedo secondo inderogabile ordine di priorità

1. Il dipendente rientrante fra i soggetti qui di seguito elencati secondo la loro relazione con il portatore di handicap grave da assistere, in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione, ha diritto a fruire del congedo previsto dall'art. 42, comma 5 e seguenti, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i.:
 - 1) coniuge/unito civilmente, conviventi;
 - 2) madre o padre, anche adottivi/affidatari, non necessariamente conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del soggetto di cui al punto 1);
 - 3) figli conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati ai punti 1) e 2);



- 4) fratelli/sorelle conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati ai punti 1), 2) e 3);
- 5) parenti/affini entro il 3° grado, conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati ai punti 1), 2), 3) e 4).

Ad eccezione di madre/padre anche adottivi/affidatari, l'esistenza di soggetti che rientrano nelle categorie di parentela/affinità sopraindicate e che non convivono con il portatore di handicap grave non impedisce lo scorrimento nell'ordine di priorità.

2. Con riferimento alle condizioni specificate nel comma 1:

- per **convivenza** si intende non solo la medesima residenza anagrafica del disabile grave e del dipendente titolato al congedo, ma anche l'effettiva coabitazione (circolare n. 1/2012 del Dipartimento della funzione pubblica; sentenza n. 158/2012 del TAR Calabria; sentenza n. 95/2016 del TAR Lombardia);
tale requisito si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona in situazione di handicap grave siano nello stesso stabile e nell'ambito dello stesso numero civico anche se in interni diversi;
il requisito in argomento è soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223/1989, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile;
- per **mancanza** si intendono le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) e 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;
- per **patologie invalidanti** si intendono le patologie secondo le definizioni dell'art. 2, comma 1, lettera d) del Decreto ministeriale n. 278/2000, da attestare con specifica certificazione medica.

Art. 12 – Peculiarità del congedo

1. Il congedo previsto dall'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 ha la durata massima di due anni, sia con riferimento all'assistito che a colui che presta l'assistenza:
 - per ogni persona portatrice di handicap grave non è possibile riconoscere, anche complessivamente fra più soggetti che possono averla assistita, un periodo maggiore di due anni;
 - ogni singolo soggetto che presta assistenza a persona o a più persone con handicap grave non può accedere, nell'arco della propria vita lavorativa, ad un periodo



complessivo maggiore di due anni, comprensivo anche degli eventuali periodi di congedo per gravi motivi fruiti al di fuori delle condizioni indicate nella presente sezione ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

2. Il congedo può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato, anche a giorni ma non in ore.

Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione nei limiti indicati all'art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n. 151/2001 e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

I periodi di congedo non rilevano ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto, dell'anzianità di servizio per la progressione di carriera.

Art. 13 – Istanza di congedo

1. Il dipendente in possesso di tutti i requisiti di legge ha diritto a fruire del congedo entro 60 giorni dalla domanda.
2. Il requisito della convivenza, intesa come coabitazione, deve già sussistere alla data della domanda, pena la nullità della stessa.
3. Entro 10 giorni dalla richiesta del congedo il dipendente riceve la comunicazione della decisione aziendale.
4. Con riferimento ad un periodo di congedo che decorra prima di 60 giorni dalla data della domanda, l'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale, sono motivati in relazione alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
5. Su richiesta del dipendente la domanda viene riesaminata nei successivi 20 giorni.
6. L'azienda assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla propria situazione organizzativa e produttiva.

Art. 14 – Ricovero del portatore di handicap grave

1. Tra i requisiti per la concessione del beneficio della presente sezione figura il "non ricovero a tempo pieno" della persona in situazione di disabilità grave.
2. Per **ricovero** a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria in via prevalente e continuativa.
3. In deroga alla regola generale del *divieto di fruizione del congedo ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in caso di ricovero a tempo pieno*, è possibile concedere



il congedo stesso, previa produzione di relativa certificazione attestata dai sanitari delle strutture di riferimento, nei seguenti casi e solo per i ricoveri di carattere temporaneo e non permanente, atteso che, diversamente, verrebbe meno il fondamentale presupposto della convivenza, intesa come coabitazione:

- a) necessità del disabile grave di essere condotto al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
 - b) coma vigile del disabile grave;
 - c) malattia terminale del disabile grave;
 - d) bisogno di assistenza del disabile grave da parte di un familiare, debitamente attestato da specifica certificazione medica.
4. Non costituisce, invece, ricovero a tempo pieno l'ospitalità presso istituti non ospedalieri che forniscano, in via prevalente e continuativa, servizi di tipo residenziale ed assistenziale a carattere "non sanitario", quali, ad esempio, aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale. Siffatta condizione deve risultare da specifica attestazione del direttore della struttura presso cui è ospitato il grave disabile. In tal caso la fruizione del congedo è consentita solo per le ospitalità di carattere temporaneo e non permanente, atteso che, diversamente, verrebbe meno il fondamentale presupposto della convivenza, intesa come coabitazione.
5. In tutte le ipotesi di fruizione dei congedi il dipendente potrà assentarsi legittimamente dal servizio solo per l'effettiva assistenza al disabile grave durante le giornate in cui avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa (v. art. 21).

Art. 15 – Referente unico

1. Il dipendente che chiede la concessione del congedo ha l'onere di dimostrare di avere assunto il ruolo di referente unico di cui al comma 2 dell'art. 5 e che nessun altro soggetto, per lo stesso grave disabile assistito, accede ai benefici trattati nel presente documento.
Non è pertanto possibile, ad esempio, la fruizione del congedo se altro lavoratore risulti autorizzato a fruire, per lo stesso disabile grave, dei permessi mensili di cui all'art. 2.
2. Ad eccezione di quanto indicato al comma 1, i **genitori naturali o adottivi** di figli portatori di handicap grave, nonché gli **affidatari** di soggetti in condizione di handicap grave, rivestono tutti il ruolo di cui al comma 2 dell'art. 5, con onere di dimostrare la fruizione non congiunta del congedo, nonché la fruizione non congiunta del congedo e dell'identico istituto scelto mensilmente fra quelli indicati nell'art. 6 e che nessun altro soggetto, per lo stesso grave disabile assistito, accede ai benefici trattati nel presente documento.
3. È possibile la fruizione, nell'ambito dello stesso mese, del congedo e dei permessi mensili di cui all'art. 2 da parte del medesimo referente unico (non genitore), nonché,



da parte dei genitori/affidatari, del congedo e di uno solo, identico per entrambi, degli istituti di cui all'art. 6 purché ricadenti in giorni diversi.

SEZIONE V – Norme comuni

Art. 16 – Accertamento della condizione di handicap grave e insorgenza dei benefici

1. La condizione di gravità dell'handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 è accertata dalla Commissione medica ex ASL (commissione di 1° grado), integrata dal medico rappresentante dell'INPS, e viene certificata in un verbale di tipo provvisorio.
2. Il Centro medico legale INPS (commissione di 2° grado) rilascia il verbale definitivo, che potrebbe anche non essere confermativo del giudizio espresso dalla Commissione medica ex ASL.
3. La Commissione di cui al comma 1 deve pronunciarsi entro novanta giorni dalla data di presentazione della domanda (entro quindici in caso di patologie oncologiche). Qualora tale commissione non si pronunci entro quarantacinque giorni, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia denunciata, ovvero da medici specialisti nelle patologie denunciate, in servizio presso l'ex ASL da cui è assistito l'interessato.
4. La condizione di gravità dell'handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 può essere certificata, per le sole persone con sindrome di Down, anche dal medico di medicina generale con documento di pari valore del verbale definitivo INPS.
5. I benefici connessi all'accertata gravità dell'handicap, quali disciplinati nel presente documento, sono assegnabili ai dipendenti dalla data in cui l'azienda ne riceve l'istanza, completa di tutte le informazioni necessarie e corredata di uno dei seguenti documenti:
 - verbale definitivo rilasciato dall'INPS;
 - eventuale accertamento provvisorio del medico specialista di cui al comma 3, accertamento che produce effetto sino alla data, compresa, del verbale della Commissione medica ex ASL indipendentemente dall'eventuale giudizio negativo di quest'ultima;
 - verbale della Commissione medica ex ASL, con effetto sino alla data, compresa, del verbale definitivo INPS indipendentemente dall'eventuale giudizio negativo in quest'ultimo riportato;
 - certificazione del medico di medicina generale attestante la sindrome di Down.
6. Con riferimento al precedente comma 5, i benefici sono altresì assegnabili dalla data in cui l'azienda ne riceve l'istanza, completa di tutte le informazioni necessarie e corredata di documentazione provante la sola attivazione della procedura per l'accertamento della gravità dell'handicap.



In tal caso, la conferma dei benefici concessi anticipatamente rispetto alla data di uno dei verbali o dell'accertamento provvisorio indicati al comma 5 sarà subordinata all'attestazione, in tali documenti, della preesistenza della gravità dell'handicap già alla data di attivazione della procedura.

In assenza di questa attestazione il dipendente dovrà giustificare le proprie assenze dal servizio ricorrendo ad altro istituto contrattuale (ferie, recuperi compensativi, congedo non retribuito per gravi motivi familiari, ecc.).

7. In caso di verbale in cui sia prevista la rivedibilità, il diritto ai benefici viene mantenuto sino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione, di competenza esclusiva dell'INPS.

Art. 17 – Assistenza a portatore di handicap grave, lavoratore

Il dipendente che assiste un lavoratore portatore di handicap grave ha diritto ai permessi mensili e al congedo trattati nelle precedenti sezioni, se in possesso dei requisiti previsti per tali istituti e nel rispetto delle condizioni indicate all'art. 21.

Art. 18 – Distanza superiore a 150 km dalla residenza della persona da assistere

1. Il dipendente che usufruisce dei permessi mensili per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri, deve attestare con titolo di viaggio, o altra idonea documentazione, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (a mero titolo di esempio: ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento in loco, ricevuta del rifornimento di carburante avvenuto nella città di residenza del disabile).
2. L'adeguatezza della documentazione di cui al comma 1 verrà valutata dall'amministrazione, fermo restando che, in mancanza, non potranno essere riconosciuti i permessi mensili in argomento e si procederà al recupero dei permessi eventualmente già usufruiti commutando il titolo di assenza in altro istituto contrattuale (ferie, recuperi compensativi, congedo non retribuito per gravi motivi familiari, ecc.).

Art. 19 – Programmazione delle assenze

1. Al fine di contemperare l'esigenza del portatore di handicap grave di ricevere adeguata assistenza e il dovere dell'azienda di garantire l'assolvimento delle funzioni istituzionali, quali la continuità assistenziale, la cui violazione totale o parziale potrebbe determinare gravi disfunzioni di carattere organizzativo, i dipendenti che intendono fruire dei permessi mensili sono obbligati a presentare la relativa istanza, con la puntuale indicazione dei giorni di permesso, entro il giorno 10 del mese precedente al fine di consentire la tempestiva e funzionale organizzazione del turno di lavoro (circolari Dipartimento funzione pubblica n. 8/2008 e n. 13/2010).



2. Il numero dei permessi mensili spettanti nel mese di attivazione del diritto è calcolato assegnando un giorno ogni decade successiva rispetto a quella in cui si presenta per la prima volta l'istanza, con relativo riproporzionamento in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale/impegno ridotto di tipo verticale (Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 24/2012).

3. Comprovate situazioni di urgenza (improvvisa malattia, visita specialistica non prevista e indifferibile del disabile grave e/o del dipendente, cause di forza maggiore o di somma urgenza) consentono il discostamento da quanto programmato.

In siffatti casi il/i giorno/i di permesso non usufruito/i per le suindicate ragioni di urgenza debitamente comprovate sarà/saranno oggetto di contestuale definizione tra il dipendente e il suo responsabile circa l'arco temporale di godimento residuo nel mese di riferimento.

In assenza della dimostrazione di siffatte situazioni di urgenza non sarà in alcun modo consentita l'utilizzazione dei permessi. L'eventuale assenza dal servizio del dipendente non suffragata da altro istituto giuridico/normativo o contrattuale sarà considerata assenza ingiustificata e comporterà, se del caso, l'attivazione del relativo procedimento disciplinare.

Art. 20 – Esonero dal lavoro notturno

I dipendenti che abbiano *a proprio carico* un soggetto gravemente disabile ai sensi della Legge 104/1992 possono, a domanda, essere esonerati dal turno di lavoro notturno.

La condizione "*a proprio carico*" si verifica solo in presenza di **coabitazione**, come ben chiarito dal TAR Lazio con sentenza n. 10499 del 05/12/2013 ("*... si tratta di una situazione di fatto non coincidente con quella presupposta per la concessione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. La ratio ivi sottesa è infatti diversa, consistendo nella volontà del legislatore di consentire una cura ed un'assistenza costanti e quotidiane, anche nelle ore notturne, possibili solo nell'ipotesi di coabitazione*").

Art. 21 – Oneri del dipendente

1. Il dipendente richiedente i benefici di cui alla Legge 104/1992 deve dimostrare in sede di istanza la sussistenza dei requisiti indicati nel presente documento, con particolare riferimento al ruolo di referente unico.

2. Inoltre, il dipendente a corredo dell'istanza deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- presta assistenza *effettiva* nei confronti del disabile grave per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero chiede le agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di grave disabilità;
- è consapevole che i permessi sono uno strumento di assistenza del disabile grave e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma



dell'impegno, morale oltre che giuridico, a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;

- è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile grave (circolare Dipartimento funzione pubblica n. 13/2010).

3. Per effettiva assistenza si intende l'erogazione di una assistenza diretta, fornita al portatore di handicap grave in maniera costante e regolare, sia durante l'arco del mese che durante le giornate di fruizione dei permessi e congedi stessi, secondo le esigenze del disabile.

Comporterà responsabilità penale, disciplinare e amministrativo/contabile, oltre che la decadenza immediata dei benefici:

- la fruizione del permesso in assenza della effettiva assistenza al disabile grave come suindicato;
- la fruizione del congedo in assenza della convivenza, intesa come coabitazione, e della effettiva assistenza al disabile grave come suindicato.

4. Il dipendente ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente ogni variazione circa la modifica dei requisiti che hanno dato origine alla fruizione dei benefici (ricovero a tempo pieno, decesso, revisione del verbale, fruizione dei benefici da parte di altro parente, non centralità di referente unico, variazioni anagrafiche). La violazione di tale obbligo, in presenza della continuazione del godimento del beneficio, comporterà una responsabilità penale, disciplinare e amministrativo/contabile, oltre che la decadenza immediata del beneficio stesso.

Art. 22 – Doveri dell'amministrazione

Con riferimento agli obblighi dei dipendenti, di cui all'articolo 21, l'azienda procede alla verifica della sussistenza di tutti i requisiti di legge sia in sede di prima istanza che, con regolarità, per le istanze già precedentemente autorizzate.

In fase di prima istanza, il mancato riscontro anche di uno solo dei requisiti di legge previsti costituirà causa ostativa ai fini della concessione del beneficio richiesto.

Parimenti si procederà alla revoca del beneficio a suo tempo concesso qualora il dipendente non produca entro 30 gg. le eventuali integrazioni richieste dall'azienda in ambito di verifica dei requisiti normativi.

L'azienda potrà avvalersi della collaborazione di altre pubbliche amministrazioni e di autorità pubbliche aventi funzioni di polizia investigativa al fine di contrastare qualsiasi forma di abuso.