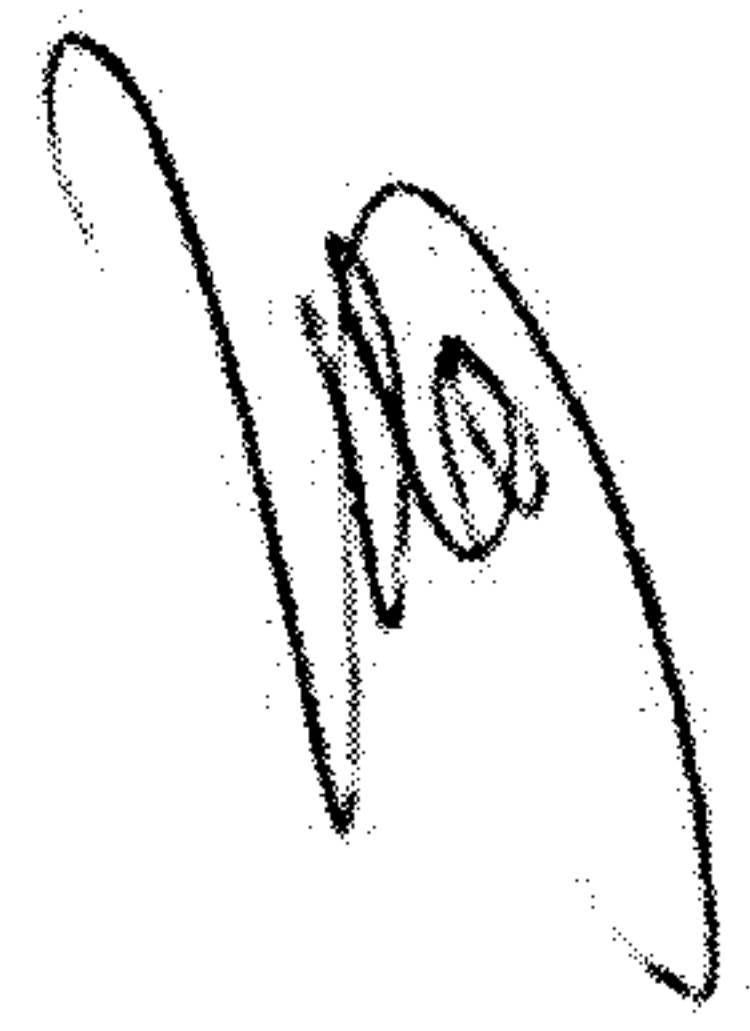


REGOLAMENTO AZIENDALE

per la concessione dei benefici

connessi alla L. 104/1992

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a single name.

INDICE

Art. 1 - Quadro normativo

Art. 2 - Oggetto e campo d'applicazione

**Art. 3 - Agevolazioni a favore dei lavoratori portatori di
handicap grave**

**Art. 4 - Agevolazioni a favore dei lavoratori con figli portatori
di handicap grave**

**Art. 5 - Agevolazioni a favore dei lavoratori con il coniuge,
parenti/affini entro il 2° e 3° grado in situazione
di handicap grave**

Art. 6 - Disposizioni comuni

Art. 7 - Congedo straordinario

1. QUADRO NORMATIVO

Il presente regolamento è adottato ai sensi della:

- Legge 5 febbraio 1992 n. 104, avente ad oggetto *"Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"*;
- Legge 8 marzo 2000 n. 53, avente ad oggetto *"Disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città"*;
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151, avente ad oggetto *"Testo Unico delle disposizioni legislative in materie di tutela e sostegno della maternità e della paternità" a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53*;
- Legge 4 novembre 2010 n. 183, avente ad oggetto *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*;
- Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119, avente ad oggetto *"Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi"*.

2. OGGETTO e CAMPO D'APPLICAZIONE

Premesso che la Fondazione PTV - Policlinico Tor Vergata (di seguito denominata Policlinico), con decorrenza 1° luglio 2008 e per il periodo di sperimentazione gestionale, è subentrata in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata, ad eccezione di quelli espressamente esclusi ai sensi dell'art. 4 co. 2 dello Statuto della Fondazione nonché dalla deliberazione n. 14/2008 del CdA della Fondazione stessa, che restano in capo all'A.O.U., tra i quali rientrano:

- i rapporti di impiego del personale dipendente collocato nelle fasce AOU di cui all'art. 28 del CCNL Comparto Università 27.01.2005 in essere al 30 giugno 2008 ovvero attivati a partire dal 1° luglio 2008 in esito a provvedimenti adottati entro il 30.06.2008 dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata (procedure concorsuali già deliberate);



- i rapporti di impiego del personale dipendente a tempo indeterminato collocato nelle fasce AOU di cui all'art. 28 del CCNL Comparto Università 27.01.2005, ricollocato nella fascia superiore in esito a procedure di progressione verticale bandite dall'A.O.U. Policlinico Tor Vergata;

e che pertanto la Fondazione è titolare dei rapporti giuridici di lavoro derivanti dalle acquisizioni ex novo del personale dipendente (dal 01.07.2008), al quale, in ottemperanza dell'art. 42 co. 5 della L.R. n. 26/2007, sono applicati gli istituti normativi ed economici del personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale.

Il presente Regolamento è adottato dalla Fondazione PTV - Policlinico Tor Vergata in coerenza con la deliberazione n. 10/2008 del CdA della Fondazione medesima - che prevede che la "gestione" del personale facente capo all'A.O.U. Policlinico "Tor Vergata" sia riconducibile alla Fondazione stessa - e contiene disposizioni per la concessione al personale dipendente del Policlinico Tor Vergata dei permessi di cui all'art. 33 della L. 5 febbraio 1992 n. 104 (di seguito indicato anche come "L. 104/1992") e s.m.i., così come integrato dalle relative norme risultanti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro rispettivamente del comparto Sanità, con riferimento ai dipendenti della Fondazione PTV - Policlinico Tor Vergata, e del comparto Università, con riferimento ai dipendenti della A.O.U. Policlinico Tor Vergata.

Il presente regolamento trova applicazione, inoltre, nei confronti del personale dirigente dell'Area III (Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa), dell'Area IV (Dirigenza Medica e Veterinaria) e dell'Area VII (Dirigenza delle Università e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione), anche con incarico a tempo determinato.



3. AGEVOLAZIONI A FAVORE DEI LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

3.1 GENERALITA'

Ai sensi dell'art. 33, comma 6, della Legge 104/1992, il dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ha diritto, in alternativa, a tre giorni mensili di permesso retribuito, ovvero a due ore di permesso giornaliero retribuito; la fruizione di tali permessi deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco dello stesso mese.

3.2 MODALITA' DI FRUIZIONE E RELATIVA AUTORIZZAZIONE

Il dipendente interessato deve presentare apposita domanda, il cui modulo è disponibile anche sul sito web del Policlinico, indicando la modalità di fruizione prescelta (3 giorni di permesso mensile ovvero 2 ore di permesso retribuito giornaliero).

Alla domanda va allegata dichiarazione di "conformità all'originale" ex art. 47 D.P.R. 445/2000 della copia della certificazione della commissione della ASL competente, attestante la condizione di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992. L'amministrazione accetterà anche la dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata dalla Commissione in via provvisoria, che sarà considerata valida fino all'emissione del giudizio definitivo.

Il Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali, verificata la regolarità della documentazione prodotta, provvede a presentare al Direttore Generale la proposta di deliberazione contenente l'autorizzazione al godimento dei benefici da parte del dipendente, la quale, una volta approvata, verrà trasmessa al medesimo e al servizio di appartenenza.

Il dipendente potrà richiedere un cambiamento nella modalità di fruizione, che avrà decorrenza dal mese successivo a quello di richiesta; la relativa variazione sarà comunicata con nota predisposta dal Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali.


5

4. AGEVOLAZIONI A FAVORE DEI LAVORATORI CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

4.1 FIGLI FINO A 3 ANNI (L. 104/92 art. 33, comma 2)

L'agevolazione per il dipendente si sostanzia nei seguenti benefici:

- prolungamento dell'astensione dal lavoro (congedo parentale) per un periodo massimo di tre anni e sino al compimento di otto anni di età del bambino (con retribuzione pari al 30%), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- due ore di permesso giornaliero retribuito;
- tre giorni di permesso mensile retribuito (di tale diritto può usufruire la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, ovvero entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, purché il totale dei giorni fruiti nel mese cumulativamente, e tuttavia non contemporaneamente, non sia superiore a 3).

4.2 FIGLI MAGGIORI DI TRE ANNI (L. 104/92 art. 33, comma 3)

L'agevolazione si concretizza nel godimento dei seguenti benefici:

- prolungamento dell'astensione dal lavoro (congedo parentale) per un periodo massimo di tre anni e sino al compimento di otto anni di età del bambino (con retribuzione pari al 30%), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- tre giorni di permesso mensile retribuito, a condizione che il portatore di handicap da assistere non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (di tale diritto può usufruire la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, ovvero entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, purché il totale dei giorni fruiti nel mese cumulativamente, e tuttavia non contemporaneamente, non sia superiore a 3).

La fruizione dei permessi da parte dei genitori deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco dello stesso mese. Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano beneficiato, anche alternativamente, di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33 co. 3 L. 104/92, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale. Allo stesso modo, se uno o entrambi i genitori optano per alcuni giorni di prolungamento del congedo parentale per assistere il bambino disabile, gli stessi non potranno più richiedere per lo stesso mese né permessi orari né permessi giornalieri.

mentre potranno beneficiare, in giorni diversi, del congedo straordinario retribuito di cui al successivo art. 7.

4.3 MODALITA' DI FRUIZIONE E RELATIVA AUTORIZZAZIONE

Il dipendente interessato deve presentare apposita domanda, il cui modulo è disponibile anche sul sito web del Policlinico, indicando la modalità di fruizione prescelta.

Alla domanda va allegata dichiarazione di "conformità all'originale" ex art. 47 D.P.R. 445/2000 della copia della certificazione della commissione della ASL competente, attestante la condizione di handicap in situazione di gravità del figlio/a ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992. L'amministrazione accetterà anche la dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata dalla Commissione in via provvisoria, che sarà considerata valida fino all'emissione del giudizio definitivo.

Nel caso in cui il dipendente abbia diritto ad usufruire del congedo parentale, è necessario che presenti apposita richiesta entro 15 giorni prima dell'inizio del periodo di assenza richiesto; tale domanda dovrà essere controfirmata dal Responsabile per presa visione. Il modulo è scaricabile dal sito web del Policlinico.

Il Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali, verificata la regolarità della documentazione prodotta, provvede a presentare al Direttore Generale la proposta di deliberazione contenente l'autorizzazione al godimento dei benefici da parte del dipendente, la quale, una volta approvata, verrà trasmessa al medesimo e al suo responsabile.

Il dipendente potrà richiedere un cambiamento nella modalità di fruizione dei benefici previsti, la quale avrà decorrenza dal mese successivo a quello di richiesta. La relativa variazione sarà comunicata con nota predisposta dal Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali.

5. AGEVOLAZIONI A FAVORE DEI LAVORATORI CON CONIUGE, PARENTI/AFFINI ENTRO IL 2° E 3° GRADO IN CONDIZIONE DI HANDICAP GRAVE

5.1. GENERALITA'

Ai sensi dell'art. 33, comma 3, della L. 104/1992, il lavoratore che assiste il coniuge, ovvero un parente o un affine entro il secondo grado affetto da handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, ha diritto a tre giorni di permesso mensile.

La vigente normativa estende la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 anche al lavoratore dipendente che assista un parente o affine entro il terzo grado, ma ciò esclusivamente nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni:

1. quando i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età;

oppure

2. quando i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità siano anche essi affetti da patologie invalidanti. Per il concetto di "patologie invalidanti", si richiama l'art. 2, comma 1, lett. d), del decreto interministeriale – Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità del 21 luglio 2000, n. 278, secondo il quale s'intendono per patologie invalidanti:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

La presenza delle sopra elencate patologie deve essere debitamente documentata;

oppure

3. quando i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità siano deceduti o mancanti. Il concetto di "mancanza" si concretizza nel verificarsi di una delle seguenti situazioni:
 - situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto);

- situazioni giuridiche assimilabili a quelle citate, connotate da carattere di stabilità e certezza (divorzio, separazione legale, abbandono), risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

Il diritto alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33 c.3 L. 104/1992 non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità: viene quindi individuato un “**referente unico**” per ciascun disabile, 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 bisogni dell'assistito”* (così il Consiglio di Stato, con parere n. 5078 del 2008).

Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui all'art. 33 c.3 L. 104/1992 per assistere una persona in situazione di handicap grave, qualora risieda in un comune situato ad una distanza stradale superiore a 150 km rispetto al comune di residenza del disabile, è tenuto ad attestare con titolo di viaggio ovvero altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

5.2 MODALITA' PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il dipendente interessato dovrà inoltrare domanda su apposito modulo, disponibile sul sito web del Policlinico, richiedendo l'autorizzazione alla fruizione del beneficio in oggetto.

Alla domanda è necessario allegare:

- la dichiarazione di “conformità all'originale” ex art. 47 D.P.R. 445/2000 della copia della certificazione della commissione della ASL competente, attestante la condizione di handicap in situazione di gravità del soggetto che si intende assistere ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992. L'amministrazione accetterà anche la dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata dalla Commissione in via provvisoria, che sarà considerata valida fino all'emissione del giudizio definitivo;
- la dichiarazione con la quale ciascun lavoratore rende manifesta la rinuncia da parte di tutti gli altri eventuali aventi diritto ad usufruire del beneficio per lo stesso portatore di handicap. In particolare, unitamente al grado di parentela col portatore di handicap, dovranno essere indicati i dati dei rispettivi datori di lavoro, ove esistenti, degli altri aventi diritto al beneficio: ciò al fine di consentire di effettuare le opportune verifiche.

Il Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali, verificata la regolarità della documentazione prodotta, provvede a presentare al Direttore Generale la proposta di deliberazione contenente l'autorizzazione al godimento dei benefici da parte del dipendente, la quale, una volta approvata, verrà trasmessa al medesimo e al servizio di appartenenza.



6. DISPOSIZIONI COMUNI

6.1 CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Qualora la Commissione medica della ASL competente non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda di riconoscimento della condizione di handicap grave, l'accertamento può essere effettuato provvisoriamente dal medico, in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile. L'accertamento produce effetti sino all'emissione del verbale da parte della Commissione medica, e solo ai fini della concessione dei benefici di cui all'art. 33 L. 104/1992; in caso di esito negativo del procedimento di accertamento della condizione di handicap grave, il dipendente sarà tenuto alla restituzione delle prestazioni indebitamente godute.

6.2 RICOVERO A TEMPO PIENO DEL PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

Il dipendente può usufruire dei permessi di cui all'art. 33 co.3 della L. 104/1992 esclusivamente a condizione che il portatore di handicap in situazione di gravità non sia ricoverato a tempo pieno.

Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero che copre l'intero arco delle 24 ore: si tratta del ricovero presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurino assistenza sanitaria.

Costituiscono un'eccezione al sopracitato presupposto normativo:

- l'interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- il ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o stato terminale;
- il ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo, di un minore di anni 3 in situazione di handicap grave, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Per giustificare la presenza delle sopra menzionate situazioni, connotate da un carattere di particolare eccezionalità, il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione.

6.3 MODALITA' DI GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA

Ogni qual volta il dipendente intenda usufruire dei permessi già concessi con atto deliberativo del Direttore Generale, al fine di non compromettere l'organizzazione lavorativa, dovrà concordare con il Responsabile del servizio cui è assegnato un piano mensile per la fruizione di tali permessi, consistente in un

prospetto nel quale ciascuno indicherà i giorni nei quali intende assentarsi dal servizio per prestare l'assistenza richiesta e già autorizzata; il modulo, scaricabile dal sito web del Policlinico e vistato dal Responsabile, dovrà pervenire al Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane – Settore Rilevazione Presenze - entro il 5° giorno del mese cui si riferisce. Per il solo personale afferente alla Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie, i moduli dovranno essere recapitati a cura dei rispettivi Coordinatori, i quali li faranno pervenire agli uffici di competenza dopo averli controfirmati per presa visione.

In caso di necessità, il piano potrà essere soggetto a variazioni che dovranno essere tempestivamente comunicate al proprio Referente al fine di garantire l'organizzazione del servizio e la continuità dell'attività assistenziale. A tal fine il dipendente potrà utilizzare l'apposito modulo disponibile sul sito web del Policlinico.

Le giornate di assenza verranno conteggiate secondo le seguenti modalità:

- per il personale del comparto turnista h12 e h24, verrà giustificato dal permesso il debito orario medio giornaliero spettante;
- per il restante personale, verrà giustificato dal permesso il debito orario giornaliero previsto per ciascuna giornata.

6.4 LAVORO STRAORDINARIO

Si ritiene incompatibile per il dipendente usufruire delle ore di permesso giornaliero ed effettuare, nello stesso giorno, lavoro straordinario.

Pertanto, il dipendente che beneficia della riduzione oraria giornaliera di due ore non può essere autorizzato allo svolgimento di lavoro straordinario, né troveranno riconoscimento le ore di lavoro prestato in eccedenza rispetto all'orario stabilito.

6.5 RINNOVO ANNUALE BENEFICI

Entro il 15 dicembre di ciascun anno, a prescindere dalla data di decorrenza del riconoscimento dei benefici di cui alla L. 104/1992, il dipendente che assiste altro soggetto affetto da handicap grave è tenuto a rinnovare le attestazioni concernenti le condizioni di assistenza dichiarate al momento della presentazione della domanda.

Qualora entro la sopraindicata data all'Amministrazione non dovesse pervenire la dichiarazione di rinnovo, il beneficio verrà automaticamente revocato; pertanto il dipendente, per poter continuare ad usufruire dei permessi, dovrà nuovamente presentare all'Amministrazione la domanda, allegando la necessaria documentazione.

La modulistica per il rinnovo annuale è a disposizione presso gli uffici del Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali; è, altresì, disponibile sul sito web aziendale.

6.6 FRUIZIONE CUMULATA DEI PERMESSI

I genitori possono fruire dei tre giorni di permesso mensili, ovvero della riduzione oraria giornaliera, ovvero del prolungamento del congedo parentale, anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno.

Analogamente, il dipendente che assiste una persona in situazione di handicap grave diversa dal figlio può fruire, nell'ambito dello stesso mese, del congedo straordinario e dei tre giorni di permesso mensile.

6.7 PLURALITA' DI PERSONE DA ASSISTERE

Come previsto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 119 del 2011, il dipendente può beneficiare dei permessi di cui al comma 3 art. 33 L. 104/92 per prestare assistenza a più soggetti affetti da handicap grave.

Tuttavia, in caso di pluralità di persone da assistere è necessario che l'assistenza sia prestata nei confronti del **coniuge o di un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado** qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologia invalidante o siano deceduti o mancanti.

Per i concetti di "patologia invalidante" e di "mancanza" si richiama quanto previsto nel paragrafo 5.1.

Pertanto, il lavoratore interessato a fruire dei permessi di cui sopra per più soggetti affetti da disabilità grave dovrà presentare all'amministrazione una domanda per ciascun soggetto da assistere, dalla quale si possa evincere il possesso delle condizioni richieste dalla legge.

6.8 MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI MENSILI (tre giorni) IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Nel caso in cui il lavoratore titolare dei benefici previsti dalla L. 104/92 svolga attività lavorativa in regime di part-time orizzontale, spettano i tre giorni mensili per intero.

Qualora l'attività lavorativa sia invece svolta in regime di part-time verticale, il numero di giorni di permesso spettanti va riproporzionato in base ai giorni lavorati.

6.9 TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Qualora il dipendente fruisca del beneficio del:	Congedo parentale Retribuito al 30%	Congedo straordinario retribuito (max 2 anni) art. 42, c. 5, d.lgs. 151/2001	Tre giorni di permesso mensile art. 3 L. 104/92
La retribuzione mensile	Viene Ridotta al 30%	Viene pagato un assegno mensile pari all'ultima retribuzione	Viene pagata per intero
Le ferie	Non si maturano nel periodo di fruizione	Non si maturano nel periodo di fruizione. Tuttavia, a fronte di un periodo di fruizione continuativo non superiore a sei mesi, si ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti (non coperti da contribuzione figurativa) in misura pari al numero di giorni di ferie che sarebbero maturati in detto periodo	Vengono maturate senza decurtazioni
La tredicesima mensilità	Non si matura nel periodo di fruizione	Non si matura nel periodo di fruizione	Viene pagata per intero
Il TFR	Viene retribuito per intero	Il periodo di congedo non viene valutato ai fini del TFR	Viene retribuito per intero
La contribuzione figurativa	Copre tali periodi	Copre tali periodi	Copre tali giornate

6.10 CONTROLLI

L'amministrazione procederà ad effettuare dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'amministrazione provvederà a revocare i benefici concessi.

Qualora dalle verifiche condotte emergessero fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, l'amministrazione provvederà alla tempestiva contestazione degli addebiti e allo svolgimento del relativo procedimento disciplinare, nonché, nelle ipotesi di rilievo penale, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato.

Si richiamano a tal proposito le disposizioni dell'art. 76 del D.P.R. n. 445 del 2000 secondo le quali chi "rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi e ne fa uso" è punibile ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia; si fa, infine, riferimento alle norme contenute nell'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) e nell'art. 55 *quinquies*, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001.



7. CONGEDO STRAORDINARIO

7.1 GENERALITA' E SOGGETTI AVENTI DIRITTO

L'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001, recentemente sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 119/2011, recepisce il contenuto della normativa e della giurisprudenza precedente, individuando un elenco di persone legittimate alla fruizione del congedo retribuito di 24 mesi, stabilendo contestualmente un ordine inderogabile di priorità nel diritto alla fruizione; vengono, inoltre, fissate le condizioni, da intendersi come tassative, al concretizzarsi delle quali i diversi soggetti elencati possono beneficiare del congedo. Da ultimo, la sentenza della Corte Costituzionale n. 203 del 18 luglio 2013 ha ulteriormente ampliato la platea dei soggetti legittimati alla fruizione del congedo in parola.

Attualmente, il primo soggetto a poter beneficiare del congedo retribuito è il **coniuge convivente** della persona in situazione di handicap grave.

Il **padre o la madre** (anche adottivi) della persona in situazione di handicap grave subentrano nel diritto alla fruizione del congedo in questione in caso di mancanza, decesso o presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti sia del coniuge convivente che di entrambi i genitori (anche adottivi) del soggetto portatore di handicap grave, il diritto di fruire del congedo spetta ad **uno dei figli conviventi**.

Quando sia il coniuge convivente, sia entrambi i genitori (anche adottivi), sia i figli conviventi della persona in situazione di handicap grave siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti, il diritto al godimento del beneficio spetta ad **uno dei fratelli o sorelle conviventi**.

Nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori (anche adottivi), i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti, il diritto alla fruizione del congedo spetta al **parente o affine entro il terzo grado convivente** con la persona affetta da handicap in situazione di gravità (sentenza Corte Cost. n. 203 del 18.07.2013).

Per i concetti di "*mancanza*" e di "*patologie invalidanti*" si rinvia al paragrafo 5.1.

In tutti i casi sopra elencati, condizione propedeutica alla fruizione del congedo straordinario è che il lavoratore abbia già ottenuto dall'amministrazione l'autorizzazione a fruire dei benefici previsti dall'art. 33 della L. 104/1992.

Il congedo, inoltre, non può essere concesso negli eventuali periodi in cui la persona da assistere sia ricoverata a tempo pieno, a meno che sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. In tal caso è necessario accompagnare la richiesta di congedo straordinario con la richiesta della struttura presso la quale è ricoverata la persona affetta da handicap grave (D.Lgs. 151/2001, art. 42, comma 5-bis).

Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della convivenza. Per "*convivenza*" si intende il possesso, da

parte del soggetto portatore di handicap grave e del dipendente, della medesima residenza anagrafica, come chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18 febbraio 2010, prot. n. 3884; secondo tale circolare, sia il disabile che il soggetto che lo assiste hanno la stessa residenza anagrafica quando risiedono nello stesso comune ed hanno lo stesso indirizzo e lo stesso numero civico, anche se interni diversi.

Anche per il congedo straordinario vige il principio del "referente unico", già esaminato nel precedente paragrafo 5.1.: pertanto il congedo straordinario di cui all'art. 42 citato ed i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave. Di conseguenza, la fruizione dei permessi e del congedo straordinario dovranno concentrarsi in capo al medesimo legittimato, non essendo possibile che due diversi lavoratori fruiscano, con riferimento allo stesso soggetto in situazione di handicap grave, l'uno dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e l'altro del congedo straordinario di cui all'art. 45, co.5, del D.Lgs. 151/2001. Unica eccezione a tale regola riguarda i genitori del minore in situazione di handicap grave, i quali possono fruire dei diversi benefici in maniera alternata anche nell'arco dello stesso mese.

Si precisa che il congedo straordinario non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco di tutta la vita lavorativa, come disposto dal comma 5-bis dell'art. 42 del D.Lgs. 151/2001, modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 119/2011. Ciò da un lato implica che ciascun soggetto portatore di handicap grave ha diritto ad un massimo di due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge, dall'altro che il lavoratore che presta assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili.

Inoltre, i periodi di congedo non retribuito ("aspettativa per gravi e documentati motivi familiari") di cui all'art. 4 c. 2 L. 53/2000 debbono essere tenuti in considerazione ai fini del calcolo del massimale di due anni previsto per il congedo straordinario.

In caso di attività lavorativa svolta in regime di part-time verticale, la durata massima del congedo straordinario sarà riproporzionato in base ai giorni lavorati.

Per la fruizione del congedo in oggetto, vige il principio della frazionabilità, pertanto di esso se ne può usufruire in momenti diversi, purché in totale non si superi il limite dei due anni.

7.2 TRATTAMENTO ECONOMICO E FERIE

Il dipendente che fruisce del congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino all'importo complessivo massimo stabilito dalla vigente normativa.

Nei periodi di fruizione del congedo straordinario il lavoratore continua a maturare l'anzianità di servizio, mentre non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

Tuttavia, a fronte di un periodo di fruizione continuativo non superiore a sei mesi, si ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti (non coperti da contribuzione figurativa) in misura pari al numero di giorni di ferie che sarebbero maturati in detto periodo.

7.3 MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E RELATIVA AUTORIZZAZIONE

Il dipendente ha diritto alla fruizione del congedo entro 60 giorni dalla richiesta. A tal fine, dovrà presentare la domanda su apposito modulo (scaricabile dal sito web aziendale), compilato in ogni sua parte e vistato da parte del Responsabile del servizio di appartenenza.