

PROCEDURA OPERATIVA AZIENDALE  
SULL'UTILIZZO DEI PERMESSI RETRIBUITI DI CUI  
ALLA LEGGE 5.2.1992, N.104 E S.M.I. E DEL  
CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 42,  
COMMA 5 DEL D. LGS. N. 151/2001 E S.M.I.

Gemelli



**Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS  
Università Cattolica del Sacro Cuore**

## PREMESSA

Le disposizioni della presente Procedura hanno l'obiettivo di dare applicazione a quanto previsto dall'art.33, della Legge n.104/92, nonché a quanto previsto dall'art. 42, comma 5 del D.lgs 151/2001, così come modificati, i quali prevedono agevolazioni per il lavoratore disabile e per il dipendente che assiste familiari con disabilità.

La situazione certificata di handicap grave, ai sensi dell'art.3, comma 3, della Legge n.104/92, costituisce il presupposto per la fruizione delle agevolazioni in questione.

### Art. 1 Destinatari

I soggetti legittimati alla fruizione dei permessi sono:

- dipendenti con handicap in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi, che assistono figli con handicap in situazione di gravità;
- dipendenti che assistono il coniuge, un familiare parente o affine entro il secondo grado in situazione di handicap grave oppure entro il terzo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge del disabile in situazione di gravità abbiano compiuto il 65° anno di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità, fatta eccezione per i genitori i quali possono fruirne alternativamente così come previsto dal successivo Art.3.

### Art. 2 Presentazione istanza

La richiesta per la concessione dei benefici in oggetto deve essere presentata all'INPS tramite domanda telematica e -dal momento in cui il richiedente voglia iniziare ad usufruire dei benefici in questione- inoltrata al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane mediante la consegna di copia completa della suddetta domanda telematica. Tale copia, per considerarsi completa, dovrà essere composta da: Ricevuta di domanda on line, Riepilogo dati domanda on line e di norma, qualora il dipendente lo ritenga opportuno, Dichiarazione del disabile.

Qualora il richiedente volesse usufruire dei benefici in oggetto ancor prima dell'eventuale accoglimento della domanda da parte dell'INPS, lo stesso dovrà anche consegnare al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane copia (con OMISSIS) del Verbale di riconoscimento dell'handicap grave rilasciato dalle competenti Commissioni ASL o INPS ovvero, in caso di riconoscimento dell'handicap grave da parte di un Tribunale, copia del Decreto di omologa redatto dal Giudice competente nonché copia delle conclusioni della Relazione di accertamento tecnico preventivo redatta dal Consulente Tecnico d'Ufficio (CTU).

In tal caso, la Fondazione, acquisita la suddetta documentazione, sottopone al dipendente la Dichiarazione di Responsabilità (c.d. Liberatoria) che, una volta sottoscritta e restituita, consentirà al richiedente di poter accedere al beneficio anche prima dell'emanazione del Provvedimento di accoglimento della richiesta da parte dell'INPS. Qualora l'INPS non accolga la richiesta, la citata Liberatoria consentirà di procedere con il recupero dell'importo relativo ai permessi eventualmente già

fruiti o, in alternativa, previa specifica richiesta del dipendente, al recupero da eventuali istituti contrattuali compatibili con le esigenze del recupero stesso che risultino non ancora del tutto fruiti.

Successivamente, il dipendente, nel corso della fruizione dei Permessi in oggetto, deve comunicare all'Amministrazione eventuali variazioni che possano rilevare ai fini della autorizzazione alla fruizione degli stessi.

### Art. 3 Modalità di fruizione

Il dipendente in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione alternativa di:

- tre giorni di permesso al mese;
- sei mezze giornate;
- due ore di permesso al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a sei ore;
- un'ora di permesso al giorno in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore.

I genitori, anche adottivi, hanno i medesimi diritti per l'assistenza a ciascun figlio con handicap in situazione di gravità e possono fruire alternativamente nonché cumulativamente:

- fino ai 3 anni di età del bambino, di tre giorni di permesso al mese ovvero di due ore di permesso giornaliero ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- tra i 3 e i 12 anni di età del bambino, di tre giorni di permesso al mese (frazionabili in ore) ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- oltre i 12 anni di età del bambino, di tre giorni di permesso al mese ovvero del numero di ore di permesso fruibili al mese da riproporzionare in base all'orario di lavoro settimanale.

Al termine di ogni mese, è opportuno che il genitore dipendente comunichi al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane –anche via mail- i giorni di permesso ex Legge 104/92 fruiti dall'altro genitore qualora quest'ultimo non sia dipendente della Fondazione, ciò al fine di evitare problematiche connesse ad eventuali successivi recuperi.

Il dipendente che presta assistenza nei confronti del familiare in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione dei permessi nelle seguenti modalità:

- tre giorni al mese;

ovvero

- numero di ore di permesso fruibili al mese da riproporzionare in base all'orario di lavoro settimanale.

Il permesso in modalità oraria potrà essere richiesto per una durata non inferiore a due ore, fatte salve situazioni particolari che potranno essere di volta in volta valutate, fermo restando –in ogni caso- il limite minimo di un'ora. Le ore di permesso successive alle prime due ore ovvero alla prima potranno essere fruiti anche per frazioni di ora, ma non inferiori alla mezz'ora.

La fruizione del permesso in entrata esclude quindi l'utilizzo della flessibilità prevista in ingresso. Le ore di permesso dovranno essere ripartite nelle giornate lavorative secondo le esigenze di assistenza al disabile, le esigenze dell'U.O. di appartenenza e, salvo casi eccezionali debitamente documentati, non dovranno superare il 50% dell'orario giornaliero di servizio.

La tipologia di permesso richiesto (a giorni o a ore) potrà essere cambiata da un mese all'altro, ma non, in linea di massima, nell'ambito dello stesso mese. Si precisa tuttavia che la variazione potrà essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi stessi, le quali devono essere opportunamente documentate dal dipendente. Qualora si renda necessaria la modifica, il dipendente dovrà darne comunicazione al proprio Responsabile nonché al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane affinché venga effettuata la variazione del codice relativo alla tipologia di permesso.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente Procedura e tenuto conto di quanto previsto nel Messaggio INPS n. 3114 del 07/08/2018, qualora la fruizione dei giorni di permesso in oggetto avvenga in corrispondenza di turni di lavoro articolati a cavallo di due giorni solari -come nel caso di lavoro notturno-, la prestazione resta riferita ad un unico turno di lavoro e il beneficio fruito va considerato come un solo giorno di permesso.

#### Art. 4 Riproporzionamento dei permessi in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero di giorni di permesso viene riproporzionato. I tre giorni di permesso non vengono invece riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.

In corrispondenza di qualsiasi tipologia di Part-time il riproporzionamento verrà effettuato altresì nel caso in cui il dipendente fruisca dei permessi in modalità oraria.

#### Art. 5 Cumulo di permessi per assistenza a più persone

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Analogamente, un lavoratore in situazione di handicap grave può assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

#### Art. 6 Cumulo di permessi

E' possibile cumulare, nell'ambito dello stesso mese, i permessi in oggetto con il Congedo straordinario di cui all'art. 42, c.5 del D.lgs 151/2001. Si precisa che i suddetti permessi giornalieri possono essere cumulati con i periodi di congedo straordinario senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

Al contrario, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensile, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso (entro il 3°anno di vita del bambino), deve intendersi alternativa e non cumulabile nell'arco del mese.

#### Art. 7 Rivedibilità del giudizio

Nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista la rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura (Art. 25 L.114/14). La convocazione a visita, nei casi di Verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'INPS.

I dipendenti che assistono soggetti in situazioni di disabilità grave sottoposti a visita di revisione visualizzeranno nel proprio cartellino mensile delle presenze -HR Work-flow- il giustificativo alla voce "Legge 104" – fino alla data di scadenza del Verbale per il quale sia prevista–appunto- la rivedibilità. Al fine di poter fruire dei Permessi in oggetto anche oltre tale data ma ancor prima dell'eventuale conferma della sussistenza dei requisiti da parte dell'INPS, il dipendente è tenuto a sottoscrivere la Dichiarazione di Responsabilità (c.d. Liberatoria) -ai sensi della Legge sopra citata- presso il competente Ufficio della Direzione Risorse Umane, per effetto della quale i benefici saranno efficaci fino alle risultanze della visita di revisione.

Qualora l'INPS non confermi la sussistenza dei requisiti per usufruire del beneficio in oggetto, la citata Dichiarazione di Responsabilità (c.d. Liberatoria) consentirà di procedere con il recupero dell'importo relativo ai permessi eventualmente già fruiti o, in alternativa, previa specifica richiesta del dipendente, al recupero da eventuali istituti contrattuali compatibili con le esigenze del recupero stesso che risultino non ancora del tutto fruiti.

Il dipendente, infine, dovrà produrre al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane il nuovo verbale emesso dalla competente Commissione all'esito della visita di revisione non appena ne entri in possesso.

Il giudizio medico legale espresso in sede di revisione che conferma la permanenza dello stato di disabilità grave vale a ratificare le assenze effettuate nel periodo intercorrente tra la data di scadenza del precedente giudizio e la data del successivo verbale.

Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio di handicap grave, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta e si procederà con il recupero dell'importo relativo ai permessi eventualmente fruiti a decorrere dal giorno successivo alla data del nuovo verbale rilasciato dall'INPS contenente l'esito della revisione.

#### Art. 8 Sospensione del diritto

Qualora la persona in situazione di disabilità grave (per l'assistenza della quale sia stata richiesta la fruizione dei permessi in oggetto) sia ricoverata a tempo pieno, non sarà possibile concedere i permessi in oggetto ai fini dell'assistenza alla medesima persona. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

E' opportuno che il dipendente comunichi al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane la suddetta situazione di ricovero del familiare assistito producendo –anche tramite mail- il relativo

certificato di accettazione e ricovero presso le Strutture di cui sopra o, in alternativa, una dichiarazione sostitutiva riportante la data del ricovero nonché la Struttura di degenza, ciò al fine di evitare problematiche connesse ad eventuali successivi recuperi.

E' altresì opportuno che venga comunicata la data di dimissione dell'assistito.

Le ipotesi che fanno eccezione a tale regola sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate e comunicate dal richiedente i permessi al competente Ufficio;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine comunicato dal richiedente i permessi al competente Ufficio;
- ricovero a tempo pieno dell'assistito per il quale risulti documentato dai Sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte del richiedente i permessi.

#### Art. 9 Cessazione del diritto

Qualora la persona in situazione di disabilità grave (per l'assistenza della quale sia stata richiesta la fruizione dei permessi in oggetto) deceda, è opportuno che il dipendente fornisca comunicazione al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane anche tramite mail, ciò al fine di evitare problematiche connesse ad eventuali successivi recuperi.

L'INPS potrà revocare l'autorizzazione alla fruizione dei Permessi in oggetto anche nei casi di:

- astensione obbligatoria dal lavoro per maternità/paternità (congedo di maternità/paternità);
- congedo straordinario per assistenza al familiare portatore di handicap grave nel caso in cui il congedo superi i 26 giorni.

Al rientro da tali periodi di assenza, il dipendente, al fine di ricominciare a fruire dei Permessi giornalieri in oggetto, dovrà presentare una nuova domanda telematica ai sensi dell'Articolo 2 della presente Procedura da consegnare poi al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane così come previsto dallo stesso

Art.2.

#### Art. 10 Programmazione dell'assenza

Al fine di conciliare il diritto alle agevolazioni per il dipendente disabile e/o per il dipendente che assiste familiari con disabilità con le esigenze organizzative nonché con le esigenze di copertura delle attività e di regolare sviluppo delle turnistiche riducendo nella misura massima possibile le necessità di cambio-turno, nel rispetto dei Valori fondamentali della Fondazione, fra cui la cura della persona malata e la garanzia di una puntuale erogazione dei servizi, la programmazione della fruizione dei permessi dovrà avvenire a cadenza mensile.

Nel caso in cui risultasse necessario modificare tale pianificazione, ne dovrà essere data comunicazione al Responsabile sovraordinato con un preavviso di norma non inferiore a 3 giorni lavorativi rispetto al giorno programmato.

Pertanto, per le giornate in cui si intende fruire dei permessi in oggetto occorre informare preventivamente il Responsabile sovraordinato nonché inserire tempestivamente e obbligatoriamente le richieste nel proprio cartellino mensile delle presenze -HR Work-flow- utilizzando il giustificativo alla voce “Legge 104” – seguita dalla descrizione della tipologia di permesso personalizzata, in relazione al familiare assistito ed alla modalità di fruizione del permesso stesso (giorni o ore).

Il mancato inserimento da parte del dipendente della richiesta nel Portale Personale come sopra previsto comporterà l'impossibilità del riconoscimento del permesso salvo casi eccezionali che verranno di volta in volta valutati.

#### [Art. 11 Assistenza familiari residenti oltre 150 chilometri](#)

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di handicap grave, residente in un Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito con titolo di viaggio coerente con il Permesso fruito ovvero con altra documentazione dimostrante inequivocabilmente l'effettuazione del viaggio (es. ricevuta Telepass) o, in alternativa, con attestazione formulata da soggetti deputati al relativo rilascio che possa anche in tal caso inequivocabilmente legittimare il permesso.

E' altresì accettata analogha documentazione attestante il raggiungimento della residenza del dipendente richiedente il Permesso da parte del familiare assistito.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore non produca l'idonea documentazione sopra elencata al rientro in servizio e, in casi eccezionali, entro e non oltre la prima settimana del mese successivo a quello di fruizione del Permesso per assistenza familiari residenti oltre 150 chilometri, l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di Permesso ex art.33 L.n.104/92.

#### [Art. 12 Congedo straordinario](#)

Ai sensi dell'art. 42, comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. il Congedo straordinario per assistenza al disabile può essere fruito per la durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa.

Il dipendente che intende fruire del Congedo sopra citato è tenuto a presentare all'INPS apposita domanda telematica e, immediatamente dopo, ad inoltrare la relativa richiesta al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane ai sensi dell'Art.2 della presente Procedura.

Qualora la suddetta richiesta abbia ad oggetto la fruizione del Congedo straordinario per un periodo superiore a 15 giorni, il dipendente dovrà inoltrare la stessa almeno 30 giorni prima della data di decorrenza del beneficio.

Il dipendente potrà assentarsi a tale titolo soltanto all'esito dell'accoglimento da parte dell'INPS della richiesta in oggetto e il periodo riconosciuto dalla Fondazione decorrerà dalla data di ricezione da parte di quest'ultima del Provvedimento di accoglimento da parte dell'INPS.

Il Congedo straordinario spetta agli aventi titolo secondo il seguente ordine di priorità che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi:

- coniuge della persona con handicap grave convivente;
- genitori, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ. Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo in tema di Congedo straordinario si fa rinvio alle disposizioni legislative nel tempo vigenti in materia.

#### Art. 13 Disposizioni finali

La presente Procedura entra in vigore a decorrere dalla data del 1° ottobre 2018 ad eccezione dell'art.10 il quale produrrà i suoi effetti a decorrere dal 1° gennaio 2019. In coincidenza delle predette date, risulteranno disapplicate tutte le procedure e/o regolamenti aziendali previgenti in materia, ivi comprese eventuali circolari e/o prassi applicative aziendali con esso incompatibili.

Allorché pervengano da parte dei competenti Istituti indicazioni di carattere vincolante relative alla disciplina dei Permessi di cui alla presente Procedura, la Fondazione si adegnerà alle stesse entro il termine di sessanta giorni, anche mediante revisione della Procedura stessa.

Per quanto non espressamente previsto nella presente Procedura si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.