

REGOLAMENTO IN MATERIA DI AGEVOLAZIONI PER L'ASSISTENZA A SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

art. 33 della legge 104/1992 – art. 42, commi 5 e ss., del d.lgs. 151/2001

Art. 1. Quadro normativo di riferimento.

1. Il presente regolamento è adottato ai sensi delle seguenti disposizioni normative, sentenze, circolari e note:

- legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- legge 23 dicembre 1998, n. 448, artt. 38, comma 5, e 39;
- legge 8 marzo 2000, n. 53;
- circolare INPDAP 10 luglio 2000, n. 34;
- decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- legge 27 dicembre 2002, n. 289, art. 94, comma 3;
- circolare INPS 11 luglio 2003, n. 128;
- nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 12 dicembre 2003, prot. n. 671/03/104;
- decreto legge 10 gennaio 2006, n. 4,
- circolare Dipartimento Funzione Pubblica 5 settembre 2008, n. 8;
- risoluzione Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali 6 febbraio 2009, n. 4;
- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 6 dicembre 2010, n. 13;
- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 3 febbraio 2012, n. 1;
- interpello Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali 1° agosto 2012, n. 24;
- nota Dipartimento della Funzione Pubblica 5 novembre 2012, n. 44274;
- parere Dipartimento della Funzione Pubblica 15 gennaio 2013, n. 2285;
- sentenza Corte Costituzionale 18 luglio 2013, n. 203;
- interpello Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali 26 giugno 2014, n. 19;
- decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 11 agosto 2014, n. 114;
- legge 20 maggio 2016, n. 76;
- sentenza Corte Costituzionale 23 settembre 2016, n. 213;
- CCNL 2016/2018 del personale del comparto Sanità, art. 38;
- sentenza Corte Costituzionale 7 dicembre 2018, n. 232;
- CCNL 2016/2018 dell'Area Sanità, art. 38;
- CCNL 2016/2018 dell'Area Funzioni Locali, art. 27.

Art. 2. Oggetto e campo di applicazione.

1. Il presente regolamento contiene disposizioni per la concessione al personale dipendente dell'ASL 1 Avezzano Sulmona L'Aquila, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dei permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e ss.mm.ii., e del congedo ex art. 42, commi 5 e ss., del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e ss.mm.ii.

TITOLO I PRESUPPOSTO OGGETTIVO PER IL RICONOSCIMENTO DELLE AGEVOLAZIONI
--

Art. 3. Stato di handicap grave.

1. Costituisce presupposto indefettibile per il riconoscimento del diritto alla fruizione delle agevolazioni lavorative disciplinate dal presente regolamento la situazione di handicap grave ex art. 3, comma 3, della legge 104/1992, del lavoratore disabile o del familiare assistito dal lavoratore, certificata dalla competente Commissione di cui agli artt. 1 della legge 295/1990 e 4 della predetta legge 104/1992.

Art. 4. Accertamento provvisorio dell'handicap grave.

1. Qualora la Commissione medica di cui al precedente articolo, adita al fine dell'accertamento dello stato di handicap, non si pronunci entro 45 giorni dalla presentazione della relativa istanza, ovvero entro 15 giorni nel caso di patologie oncologiche, l'accertamento di detto stato di handicap può essere effettuato provvisoriamente, ai fini delle agevolazioni di cui al presente regolamento, da un medico specialista nella patologia dalla quale è affetto il portatore di handicap, in servizio presso l'ASL da cui è assistito l'interessato. Il certificato deve specificare la diagnosi con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato.
2. L'accertamento provvisorio produce effetti sino all'emissione del verbale da parte della competente Commissione medica. Qualora il successivo giudizio della Commissione medica non confermi la gravità dell'handicap, i giorni fruiti a titolo di permessi o congedi di cui al presente regolamento sono convertiti, a domanda del dipendente, in ferie o in permessi personali retribuiti e non, previsti dalla vigente normativa, ovvero, in mancanza, in aspettativa non retribuita.

Art. 5. Casi di esclusione dell'accertamento dell'handicap.

1. Ai fini della concessione delle agevolazioni lavorative disciplinate dal presente regolamento, non occorre uno specifico accertamento dello stato di handicap grave da parte della Commissione medica per:
 - a) i soggetti affetti dalla sindrome di Down, per i quali è sufficiente la certificazione del medico di base;
 - b) i grandi invalidi di guerra titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla 1° categoria con o senza assegno di superinvalidità, ed i soggetti ad essi equiparati sono considerati portatori di handicap grave. La situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici.

TITOLO II PERMESSI EX ART. 33 DELLA LEGGE 104/1992

Art. 6. Soggetto legittimato.

1. E' soggetto legittimato alla fruizione delle agevolazioni ex art. 33 della legge 104/1992 il lavoratore, a tempo indeterminato o determinato, che sia:
 - a) portatore di handicap in situazione di gravità;
 - b) genitore, anche adottivo o affidatario, di portatore di handicap in situazione di gravità;
 - c) coniuge di portatore di handicap in situazione di gravità;
 - d) parte dell'unione civile ex art. 1, comma 20, della legge 76/2016, con portatore di handicap in situazione di gravità;
 - e) convivente di fatto ex art. 1, comma 36, della legge 76/2016, con portatore di handicap in situazione di gravità (sent. Corte Costituzionale n. 213/2016);
 - f) parente o affine entro il secondo grado di portatore di handicap in situazione di gravità.
2. La legge 76/2016, avente rubrica "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze", non richiama espressamente l'art. 78 del codice civile, che disciplina l'affinità: pertanto, tra una parte dell'unione civile e i parenti dell'altra non si costituisce un rapporto di affinità. Ne discende che la parte di un'unione civile può fruire dei permessi unicamente per assistenza all'altra parte e non a favore di un parente dell'unito. Ciò vale anche per le convivenze di fatto.
3. Il diritto alla fruizione dei permessi ex art. 33 della legge 104/1992 è esteso al parente o affine di terzo grado del portatore di handicap, esclusivamente nel caso in cui i genitori o il coniuge – ovvero il soggetto parte dell'unione civile o il convivente di fatto – di detto portatore di handicap versino in una delle seguenti condizioni:
 - a) abbiano compiuto i sessantacinque anni di età;
 - b) siano affetti da patologie invalidanti (in mancanza di una definizione legislativa della nozione di patologia invalidante, giusta chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 13/2010, per l'individuazione delle stesse si fa riferimento all'art. 2, comma 1, lett. d), del Decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, secondo il quale costituiscono "patologie invalidanti":
 - I. *le 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;*
 - II. *le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
 - III. *le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.*
 - c) siano deceduti o mancanti: sono riconducibili al concetto di mancanza, oltre le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo – quali il divorzio, la separazione legale, l'abbandono – risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

4. Al fine dell'estensione al parente o affine di terzo grado del diritto ai permessi di cui al comma 3 è sufficiente che uno solo dei soggetti indicati da tale comma 3 – genitore, coniuge e soggetti equiparati – si trovi nelle descritte situazioni di età, mancanza, decesso, patologia invalidante.

Art. 7. Definizioni.

1. Si definisce “unione civile” l'unione tra due persone maggiorenni dello stesso sesso, costituita mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni, registrata nell'archivio dello stato civile (art. 1, commi 2 e 3, della legge 76/2016).
2. Si definiscono “conviventi di fatto” – giusta art. 1, comma 36, della legge 76/2016 – due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile; per l'accertamento della convivenza di fatto si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica ex artt. 4 e 13, comma 1, lett. b), del d.P.R. 223/1989, rilasciata dal competente ufficio comunale.
3. Il rapporto di parentela e quello di affinità sono definiti dagli artt. 74 e 78 del codice civile, i quali rispettivamente dettano: *La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite, sia nel caso in cui la filiazione è avvenuta all'interno del matrimonio, sia nel caso in cui è avvenuta al di fuori di esso, sia nel caso in cui il figlio è adottivo, e L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.* Quindi, sono parenti di primo grado: i genitori ed i figli; sono parenti di secondo grado: i nonni, i fratelli, le sorelle, i nipoti abiativi (figli dei figli); sono parenti di terzo grado: i bisnonni, gli zii, i nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), i pronipoti in linea retta. Sono affini di primo grado: il suocero, la suocera, la nuora, il genero; sono affini di secondo grado: i cognati; sono affini di terzo grado: gli zii acquisiti, i nipoti acquisiti.

Lavoratore portatore di handicap

Art. 8. Agevolazioni per il lavoratore portatore di handicap.

1. Il lavoratore portatore di handicap grave ha diritto alla fruizione di:
 - a) tre giorni di permesso al mese, fruibili consecutivamente oppure in singole giornate non consecutive;
 - b) due ore di permesso al giorno.
2. La fruizione delle predette due diverse tipologie di permessi deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco dello stesso mese.
3. Il dipendente può richiedere un cambiamento nella modalità di fruizione; tale cambiamento ha decorrenza dal mese successivo a quello di richiesta.

Genitore di portatore di handicap
--

Art. 9. Agevolazioni per assistenza a figlio di età minore di anni tre.

1. Il genitore, anche adottivo o affidatario, di portatore di handicap grave minore di anni tre ha diritto al prolungamento del congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del d.lgs. 151/2001 per un periodo massimo di tre anni, fruibile, anche in maniera frazionata, entro il dodicesimo anno di vita del figlio.
2. Requisito per il riconoscimento del diritto al prolungamento del congedo è l'assenza di ricovero del figlio a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

3. Il prolungamento del congedo è fruibile alternativamente tra i due genitori aventi diritto, nel rispetto della misura massima di tre anni per figlio, la quale costituisce:
 - a) il massimo fruibile complessivamente dal padre e dalla madre;
 - b) il massimo fruibile tra congedo parentale e prolungamento dello stesso.
4. Per l'intero periodo di prolungamento del congedo è corrisposta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
5. Al genitore di cui al precedente comma 1 è altresì riconosciuto il diritto a:
 - a) tre giorni di permesso al mese, fruibili consecutivamente oppure in singole giornate non consecutive;
 - b) due ore di permesso al giorno.
6. I permessi di cui alle precedenti lett. a) e b) sono fruibili a condizione che il portatore di handicap non sia ricoverato; per la definizione di ricovero e le deroghe alla predetta condizione si rinvia al successivo art. 13.
7. I permessi mensili sono fruibili alternativamente tra i due genitori lavoratori, nel rispetto del prescritto limite di tre giorni al mese.
8. Le due ore di permesso quotidiane sono fruibili alternativamente tra i due genitori lavoratori in giorni diversi.

Art. 10. Agevolazioni per assistenza a figlio di età maggiore di anni tre.

1. Il genitore, anche adottivo o affidatario, di portatore di handicap grave di età compresa tra i tre ed i dodici anni ha diritto alle seguenti agevolazioni:
 - a) prolungamento del congedo parentale di cui al precedente art. 9, comma 1;
 - b) tre giorni di permesso mensili.
2. Al genitore, anche adottivo o affidatario, di portatore di handicap grave di età superiore a dodici anni è riconosciuto solo il diritto ai tre giorni di permesso mensili.
3. Il prolungamento del congedo ed i permessi mensili sono fruibili alle condizioni ed in ricorrenza dei requisiti esplicitati al precedente art. 9.

Art. 11. Precisazioni in ordine alle modalità di fruizione delle agevolazioni lavorative per assistenza a figlio.

1. Le agevolazioni di cui ai precedenti artt. 9 e 10 sono riconosciute al genitore lavoratore anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
2. La fruizione del prolungamento del congedo parentale, dei tre giorni di permesso mensili e delle due ore di permesso giornaliero deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese. Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ex art. 33, comma 3, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio dei permessi orari giornalieri o del prolungamento del congedo parentale. Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari giornalieri, gli altri familiari aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso portatore di handicap dei tre giorni di permesso mensili.

Familiare di portatore di handicap

Art. 12. Agevolazioni per assistenza a familiare.

1. Il lavoratore ha diritto alla fruizione di tre giorni di permesso al mese per assistenza al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o all'affine entro il secondo grado portatore di handicap in situazione di gravità. Il medesimo diritto è riconosciuto per assistenza al parente o affine entro il terzo grado esclusivamente alle condizioni esposte nel precedente art. 6, commi 3 e 4.
2. I predetti permessi sono fruibili consecutivamente oppure in singole giornate non consecutive.

Art. 13. Assenza di ricovero del portatore di handicap.

1. La concessione dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 è subordinata alla circostanza che il portatore di handicap da assistere non sia ricoverato a tempo pieno, vale dire per l'intero arco delle 24 ore, presso strutture ospedaliere o, comunque, strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.
2. Costituiscono eccezioni al requisito dell'assenza di ricovero le seguenti ipotesi:
 - a) interruzione del ricovero per necessità del portatore di handicap di recarsi fuori dalla struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie o sottoporsi ad altre prestazioni sanitarie non erogabili all'interno della struttura medesima; in tal caso, il lavoratore può fruire del permesso per accompagnare il familiare a visita o terapia, ed è tenuto alla presentazione di apposita documentazione che attesti la visita o la terapia effettuata;
 - b) ricovero a tempo pieno del portatore di handicap in coma vigile e/o in situazione terminale, risultante da idonea certificazione medica rilasciata dalla struttura sanitaria;
 - c) ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentata dalla struttura sanitaria la necessità di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.
3. Nel caso in cui il ricovero del portatore di handicap intervenga dopo il riconoscimento al lavoratore del diritto ai permessi, il lavoratore predetto è tenuto ad interrompere la fruizione degli stessi per il periodo di ricovero, e a dare comunicazione dell'inizio e del termine del ricovero stesso all'ASL al fine della verifica dell'effettiva interruzione.

Disciplina in materia di cumulo dei permessi

Art. 14. Referente unico.

1. Il diritto alla fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992 non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per assistenza allo stesso portatore di handicap. E' esclusa, pertanto, la fruizione dei permessi, anche se a mesi alterni, da parte di più lavoratori per assistenza al medesimo familiare.
2. L'eccezione al regime del referente unico è prevista solo a favore dei genitori, i quali possono alternarsi nell'assistenza al figlio con handicap grave, come precisato al precedente art. 11.

Art. 15. Assistenza prestata dal lavoratore portatore di handicap ad altro portatore di handicap.

1. In ricorrenza dei requisiti prescritti, è riconosciuto al lavoratore portatore di handicap, titolare dei permessi ex art. 33 della legge 104/1992, il diritto alla fruizione dei permessi medesimi anche per assistenza a familiare portatore di handicap in situazione di gravità.

Art. 16. Assistenza prestata a portatore di handicap titolare dei permessi.

1. In ricorrenza dei requisiti prescritti, è riconosciuto al lavoratore il diritto alla fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992 per assistere un familiare portatore di handicap grave, che fruisce per sé stesso dei permessi medesimi.
2. La fruizione dei predetti permessi da parte del lavoratore, di regola, deve avvenire nelle giornate in cui il disabile fruisca dei permessi per sé stesso o sia comunque assente dal lavoro (ad esempio, per malattia, ferie, aspettativa). In tal caso, il dipendente non deve produrre alcuna ulteriore giustificazione dell'assenza. E' fatto salvo il caso in cui il lavoratore che assiste il disabile abbia la necessità di assentarsi dal lavoro per svolgere attività, per conto del disabile stesso, nelle quali non è necessaria la sua presenza fisica e, dunque, in una giornata in cui il portatore di handicap presti regolarmente attività lavorativa, giusta nota D.F.P. n. 0044274 del 05.11.2012. In tal caso, il dipendente deve produrre al Direttore/Responsabile della U.O. di appartenenza idonea dichiarazione, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante le specifiche esigenze di assenza al disabile e l'impossibilità di soddisfarle adeguatamente al di fuori del proprio orario di lavoro ordinario.

Art. 17. Assistenza ad una pluralità di portatori di handicap.

1. Il lavoratore ha diritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 per prestare assistenza nei confronti di più portatori di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge, della parte dell'unione civile, del convivente di fatto, di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge del portatore di handicap abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
2. Per i concetti di patologia invalidante e di mancanza si rinvia alle precisazioni di cui al precedente art. 6, comma 3, lett. b) e c).

Ulteriori disposizioni

Art. 18. Accertamento di handicap grave senza revisione o con revisione.

1. In caso di **giudizio di handicap grave senza revisione**, i permessi sono concessi fintanto che permangono i presupposti di diritto e le circostanze di fatto che ne hanno legittimato il riconoscimento, salva espressa revoca ad istanza del dipendente, e questi ha l'obbligo di comunicare tempestivamente ogni variazione che dovesse intervenire in ordine ai requisiti richiesti per la concessione del beneficio.
2. In caso di **giudizio di handicap grave con revisione**, tenuto conto di quanto espressamente previsto dall'art. 25 - comma 6-bis - del D.L. 24.06.2014 n. 90, come aggiunto dalla Legge di conversione 11.08.2014 n. 114, i permessi sono riconosciuti fintanto che permangono i presupposti di diritto e le circostanze di fatto che ne hanno legittimato il riconoscimento ed, in ogni caso, sono concessi fino alla conclusione dell'iter sanitario della prevista revisione. Il dipendente è tenuto a produrre al competente ufficio copia del nuovo verbale non appena in suo possesso e:
 - a) in caso di conferma del giudizio di handicap grave, a cura dell'ufficio istruttore si provvederà a dare comunicazione, al dipendente e al Direttore/Responsabile della U.O. di assegnazione, di presa d'atto della predetta conferma e della conseguente permanenza del diritto alla fruizione dei benefici;
 - b) nel caso in cui la visita di revisione si concluda con un verbale di mancata conferma dello stato di disabilità grave, gli effetti della precedente autorizzazione cesseranno comunque con decorrenza dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale (giusta circolare INPS n. 127 in data 8.7.2016) e gli eventuali permessi fruiti oltre tale data sono convertiti, a domanda del dipendente, in

ferie o in permessi personali retribuiti e non, previsti dalla vigente normativa, ovvero, in mancanza, in aspettativa non retribuita.

3. Nel caso in cui l'iter sanitario di revisione del giudizio di handicap grave risulti interrotto per assenza del disabile, senza giustificato motivo, all'accertamento sanitario di revisione, il dipendente è tenuto comunque a darne tempestiva comunicazione al competente ufficio.
4. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento, sono disapplicate le disposizioni aziendali precedentemente assunte in ordine alla validità annuale dei benefici concessi, salve le verifiche d'ufficio in ordine alla permanenza dei requisiti medesimi, sia con riferimento ai verbali di giudizio di handicap grave senza revisione che con revisione.

Art. 19. Assistenza a portatore di handicap residente in altro Comune distante oltre 150 km.

1. Il lavoratore che fruisce dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 per assistere il portatore di handicap, che risiede in un Comune situato ad una distanza stradale superiore a 150 km rispetto al Comune di residenza del lavoratore stesso, è tenuto ad attestare con titolo di viaggio, o con altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
2. A mero titolo esemplificativo, è considerata idonea ai fini di cui al comma 1 la seguente documentazione: biglietto del mezzo di trasporto pubblico, ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui il portatore di handicap è stato accompagnato.
3. La mancata presentazione della documentazione di cui ai precedenti commi 1 e 2 comporta l'imputazione dell'assenza ad altro titolo, vale a dire, a domanda del dipendente, in ferie o in permessi personali retribuiti e non, previsti dalla vigente normativa, ovvero, in mancanza, in aspettativa non retribuita.

Art. 20. Permessi in regime di lavoro a tempo parziale.

1. Al lavoratore che svolge attività lavorativa in regime di part time i benefici ex art. 33 della legge 104/1992 spettano nelle misure di seguito specificate, in ragione della tipologia di prestazione lavorativa.
2. Prestazione lavorativa in part time orizzontale:
 - a) permesso giornaliero ridotto ad una sola ora nel caso di prestazione lavorativa giornaliera inferiore alle sei ore (in caso di lavoratore portatore di handicap);
 - b) permessi mensili nell'intera misura di tre giorni.
3. Prestazione lavorativa in part time verticale:
 - a) permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato (in caso di lavoratore portatore di handicap);
 - b) permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini di detto calcolo viene considerato il mese nella durata di trenta giorni, ed il risultato numerico è arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.
4. Fermo restando il generale obbligo di riproporzionamento nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, in considerazione della natura di strumento di politica socio-assistenziale dei permessi stessi, non si procede a riproporzionamento di cui al precedente comma 3, lett. b), nei confronti del lavoratore con contratto part-time verticale che effettui prestazione lavorativa per un numero di giornate superiore al 50% rispetto all'orario lavorativo in regime full time.

Art. 21. Esonero dal lavoro notturno.

1. Il lavoratore titolare delle agevolazioni ex art. 33 della legge 104/1992 per assistenza a portatore di handicap può richiedere l'esonero dalla prestazione di lavoro notturno.

2. La richiesta di esonero è formulata dal lavoratore al Direttore/Responsabile dell'U.O. di appartenenza, al quale l'Asl ha preventivamente comunicato, per conoscenza, il riconoscimento in capo al lavoratore medesimo del diritto alle agevolazioni ex art. 33 della legge 104/1992.

Art. 22. Procedura per il riconoscimento dei permessi retribuiti.

1. Ai fini del riconoscimento delle agevolazioni in esame, il dipendente è tenuto a presentare specifica istanza, utilizzando esclusivamente la modulistica predisposta dall'Azienda, allegata al presente regolamento e disponibile sul sito web istituzionale, nell'apposita sezione "Angolo del dipendente".
2. La modulistica succitata, predefinita per facilitazione del dipendente e semplificazione dell'attività istruttoria, contiene già le dichiarazioni sostitutive ex D.P.R. n. 445/2000 che il lavoratore sottoscrive per piena consapevolezza e assunzione di responsabilità circa la sussistenza dei requisiti prescritti per il riconoscimento e la corretta fruizione delle agevolazioni richieste.
3. All'istanza in trattazione, il lavoratore è tenuto ad allegare, in copia dichiarata dal lavoratore stesso conforme all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. 445/2000, il verbale definitivo attestante la situazione di handicap grave.
4. Qualora si verta nell'ipotesi di cui al precedente art. 4, in alternativa al verbale di handicap grave, il lavoratore è tenuto ad allegare l'istanza di accertamento dello stato di handicap presentata alla competente commissione medica e l'accertamento provvisorio dello stato di handicap grave effettuato dal medico specialista nella patologia denunciata.
5. Qualora si verta nell'ipotesi di cui al precedente art. 5, in alternativa al verbale di handicap grave, il lavoratore è tenuto ad allegare la documentazione probatoria indicata nell'articolo stesso.
6. Il lavoratore è tenuto altresì ad allegare, in copia dichiarata dal medesimo conforme all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. 445/2000, ogni altra documentazione necessaria al fine della dimostrazione del possesso degli ulteriori requisiti prescritti in ragione della tipologia di agevolazione richiesta.
7. Nel caso in cui l'istanza presenti omissioni od irregolarità rilevabili d'ufficio, l'incaricato dell'istruttoria provvede tempestivamente a richiedere al lavoratore la rettifica e/o l'integrazione dei dati mancanti, salvo che non sia possibile provvedere d'ufficio. Il decorso del termine per lo svolgimento dell'istruttoria è sospeso fino al momento in cui il lavoratore non provvede a regolarizzare la propria richiesta. In assenza di regolarizzazione da parte del lavoratore, l'istanza viene formalmente e motivatamente rigettata.
8. La struttura aziendale competente (UOC Personale o UOC Direzione Amm.va PP.OO.) espleta l'attività istruttoria e adotta il provvedimento dirigenziale di riconoscimento dei benefici. La relativa comunicazione è inviata al lavoratore e, per conoscenza, anche al Direttore/Responsabile della U.O. aziendale di assegnazione, nonché alle eventuali ulteriori strutture interessate. La comunicazione predetta è effettuata di regola mediante il gestionale documentale in uso (Archiflow).

Art. 23. Decorrenza e durata.

1. Il riconoscimento del diritto a fruire dei permessi retribuiti ex art. 33 della legge 104/1992 decorre dalla data di adozione del relativo provvedimento dirigenziale della struttura aziendale competente. E' fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere una diversa decorrenza, se successiva.
2. Il riconoscimento del diritto a fruire dei permessi suindicati s'intende concesso "una tantum", secondo quanto indicato al precedente art. 18.
3. Entro il **mese di giugno di ciascun anno**, a prescindere dalla data di decorrenza del riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi, il lavoratore è tenuto a rinnovare – mediante uso della modulistica allegata (mod. F) – la dichiarazione attestante la permanenza dei requisiti. Qualora entro la sopraindicata

data non pervenga la dichiarazione stessa, i permessi sono automaticamente revocati e il lavoratore, che intenda successivamente fruirne, è tenuto a presentare nuova istanza, corredata della necessaria documentazione.

4. Nel caso in cui il riconoscimento del diritto a fruire dei permessi avvenga in corso di mese, il numero di giorni spettanti nello stesso mese è riproporzionato nella misura di un giorno per periodo di assistenza pari o superiore a dieci giorni (la frazione di mese inferiore a dieci giorni non dà diritto ad alcun giorno di permesso; per frazioni superiori a dieci giorni ma inferiori a venti spetta un solo giorno di permesso, per frazioni superiori a venti giorni ma inferiori a trenta spettano due giorni di permesso).
5. Nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese da parte del lavoratore a tempo pieno dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992 e del congedo straordinario ex art. 42 del d.lgs. 151/2001, i permessi predetti spettano nella misura intera stabilita dalla legge e non è previsto riproporzionamento degli stessi.

Art. 24. Trattamento giuridico, economico e previdenziale.

1. I permessi, giornalieri o orari, sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie, sono retribuiti al 100%, sono utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità, sono coperti da contribuzione previdenziale.
2. I permessi giornalieri non fruiti nel corso del mese non sono cumulabili con quelli spettanti per i mesi successivi.
3. Per i permessi riconosciuti a giornata non è ammesso il frazionamento ad ore.
4. L'assenza per permesso a giornata è riferita all'orario di lavoro giornaliero previsto per il profilo e la categoria di appartenenza, come da CCNL vigente. In particolare:
 - a) per il personale del comparto, l'assenza pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale (7 ore e 12 minuti in caso di orario distribuito su cinque giorni settimanali o 6 ore in caso di orario distribuito su sei giorni settimanali), ai sensi dell'art. 27, commi 1 e 10, del CCNL 21.05.2018;
 - b) per il personale dirigente dell'Area Sanità, l'assenza pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale (7 ore e 36 minuti in caso di orario distribuito su cinque giorni settimanali o 6 ore e 20 minuti in caso di orario distribuito su sei giorni settimanali), ai sensi dell'art. 24, commi 2 e 17, e art. 25, comma 1, del CCNL 19.12.2019;
 - c) per il personale dirigente dell'Area Funzioni Locali, l'assenza è comunque pari all'intera giornata lavorativa, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 17.12.2020.

Art. 25. Programmazione della fruizione dei permessi.

1. Il dipendente che fruisce dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992 predisporre, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.
2. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso stesso.

TITOLO III CONGEDO EX ART. 42, COMMI 5 E SS., DEL D.LGS. 151/2001
--

Art. 26. Soggetti legittimati

1. Ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss., del d.lgs. 151/2001, il lavoratore dipendente ha diritto a fruire di un congedo straordinario retribuito della durata massima di due anni per assistere il familiare portatore di handicap grave.
2. Soggetto legittimato a fruire del congedo è il lavoratore, a tempo indeterminato e determinato, che sia:
 - a) coniuge convivente con il portatore di handicap grave o parte dell'unione civile convivente;
 - b) genitore, anche adottivo o affidatario, del portatore di handicap grave, in caso di mancanza o decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
 - c) figlio convivente del portatore di handicap grave, nel caso in cui i soggetti sub a) ed entrambi i genitori siano mancanti o deceduti o affetti da patologie invalidanti;
 - d) fratello o sorella conviventi con il portatore di handicap grave, nel caso in cui i soggetti di cui alle precedenti lett. a), b) e c) siano mancanti o deceduti o affetti da patologie invalidanti;
 - e) parenti e affini entro il terzo grado conviventi con il portatore di handicap grave, in caso di mancanza, decesso, o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti sopra individuati, giusta sentenza della Corte Costituzionale n. 203/2013;
 - f) figlio che, al momento della presentazione della richiesta, ancora non sia convivente con il genitore in situazione di disabilità grave, a condizione che la convivenza stessa sia effettivamente instaurata e debitamente comprovata entro la data di decorrenza del relativo beneficio, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge, giusta sentenza della Corte Costituzionale n. 232/2018 (cfr. circolare INPS n. 49 del 5.4.2019).
3. Il congedo straordinario non può essere fruito indifferentemente dagli aventi diritto, ma solo rispettando l'inderogabile ordine di priorità stabilito tra i predetti, esplicitato al precedente comma 2.
4. Per la definizione di parte dell'unione civile, dei rapporti di parentela e di affinità e dei relativi gradi, si rinvia al precedente art. 7, commi 1 e 3, del presente regolamento.
5. Per i concetti di patologia invalidante e di mancanza si richiama il precedente art. 6, comma 3, lett. b) e c). Le situazioni di patologia invalidante devono essere debitamente documentate da idonea certificazione medica trasmessa, a cura dell'ufficio istruttore, alla competente U.O.C. di Medicina Legale della ASL Avezzano Sulmona L'Aquila per opportuna valutazione medico-legale (conformemente a quanto disposto dall'INPS con circolare n. 32 del 06.03.2012). L'ufficio istruttore può prescindere dalla verifica della U.O.C. di Medicina Legale allorquando, per la patologia invalidante indicata nella certificazione medica, sia stata riconosciuta dalla Commissione territorialmente competente l'"invalidità civile" in percentuale non inferiore al 100% o l'"handicap in situazione di gravità", come risultante dalla documentazione prodotta dal dipendente istante.

Art. 27. Requisiti.

1. Oltre al rapporto di coniugio, unione civile, parentela o affinità esplicitato al precedente art. 26, costituiscono requisiti per il riconoscimento del diritto al congedo:
 - a) la situazione di handicap grave, certificata come previsto ai precedenti artt. 3, 4 e 5;

- b) la mancanza di ricovero, inteso come precisato all'art. 13, comma 1, del presente regolamento; costituisce eccezione a detto requisito l'ipotesi in cui i sanitari della struttura presso la quale è ricoverato il portatore di handicap richiedano la presenza del soggetto che presta assistenza;
 - c) la convivenza tra il lavoratore e il portatore di handicap, intesa come identità di residenza anagrafica, allo stesso numero civico seppure in interni diversi. Detto requisito si intende soddisfatto anche nel caso in cui uno dei soggetti parte della relazione di assistenza abbia preso dimora temporanea – risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del d.P.R. 223/1989 – presso la residenza dell'altro soggetto. Non è richiesta la convivenza unicamente nel caso di fruizione del congedo da parte del genitore per assistenza al figlio (cfr. circolare INPS n. 22 del 28.12.2011).
2. La fruizione del congedo da parte del dipendente che presta assistenza nei confronti di un familiare disabile lavoratore, di regola, deve avvenire quando lo stesso sia assente dal lavoro (ad esempio, permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, malattia, ferie, aspettativa). In tal caso, il dipendente non deve produrre alcuna ulteriore giustificazione dell'assenza. E' fatto salvo il caso in cui il lavoratore che assiste il disabile abbia la necessità di assentarsi dal lavoro per svolgere attività, per conto del disabile stesso, nelle quali non è necessaria la sua presenza fisica e, dunque, quando il portatore di handicap presti regolarmente attività lavorativa. In tal caso, il dipendente deve produrre al Direttore/Responsabile della U.O. di appartenenza idonea dichiarazione, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante le specifiche esigenze di assenza al disabile e l'impossibilità di soddisfarle adeguatamente al di fuori del proprio orario di lavoro ordinario, giusta Circolare INPS n. 28 del 28.02.2012.

Art. 28. Referente unico.

1. Il congedo di cui all'art. 42, commi 5 e ss., del d.lgs. 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992, così come previsto al precedente art. 14, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza allo stesso portatore di handicap. Di conseguenza, la fruizione dei permessi e del congedo dovrà concentrarsi in capo al medesimo lavoratore, non essendo consentito dalla norma vigente che due diversi lavoratori fruiscano, per assistenza allo stesso portatore di handicap, l'uno dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 e l'altro del congedo straordinario disciplinato dall'art. 42, commi 5 e ss., del d.lgs. 151/2001.
2. E' prevista eccezione alla predetta regola in favore dei genitori che assistono il figlio portatore di handicap grave, i quali possono fruire alternativamente del congedo, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire né dei permessi retribuiti ex art. 33 della legge 104/1992 né del prolungamento del congedo parentale di cui ai precedenti artt. 8 e 9.

Art. 29. Durata e modalità di fruizione del congedo.

1. Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascun portatore di handicap e nell'arco di tutta la vita lavorativa. Pertanto, il portatore di handicap grave ha diritto ad un massimo di due anni di assistenza a titolo di congedo da parte dei familiari individuati dalla legge, mentre il lavoratore può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari portatori di handicap.
2. I periodi di aspettativa per gravi e documentati motivi familiari di cui all'art. 4, comma 2, della legge 53/2000 concorrono al fine del calcolo del massimale di due anni previsto per il congedo straordinario.
3. Il congedo è fruibile anche in maniera frazionata, con le seguenti precisazioni:
 - a) è consentito il frazionamento a giorni e non a ore;

- b) tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria – affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi e quelli non lavorativi eventualmente compresi tra i due periodi – l'effettiva ripresa del lavoro.
4. In caso di frazionamento, ai fini del computo del periodo massimo di due anni, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.
 5. Il congedo non è interrotto, nel periodo di fruizione, da altri eventi che di per sé potrebbero giustificare un'astensione dal lavoro.
 6. E' fatta salva la possibilità per il lavoratore di richiedere una revoca integrale o parziale del congedo già riconosciuto con provvedimento dirigenziale dalla struttura aziendale competente. In tal caso, la fruizione, in un momento successivo, del residuo periodo di congedo è subordinata alla presentazione di una nuova domanda.
 7. Durante il periodo di congedo il dipendente deve effettivamente assistere il familiare portatore di handicap grave, nel rispetto delle peculiarità dell'istituto giuridico che ne ha determinato il presupposto, e non può svolgere alcuna attività lavorativa.

Art. 30. Procedura per l'ammissione alla fruizione del congedo.

1. Al fine del riconoscimento del diritto alla fruizione del congedo, il lavoratore è tenuto a formulare la relativa istanza secondo le prescrizioni di cui al precedente art. 22 del presente regolamento.
2. Il lavoratore ha diritto a fruire del congedo – in caso di ricorrenza dei requisiti prescritti – entro un termine massimo di sessanta giorni dalla presentazione dell'istanza, decorrenti dalla data di acquisizione della stessa al protocollo aziendale.
3. Qualora l'istanza sia formulata almeno sessanta giorni prima della data di relativa decorrenza, il congedo è concesso a prescindere dal parere favorevole del Direttore/Responsabile della U.O. di assegnazione.
4. Qualora la decorrenza del congedo indicata nell'istanza del dipendente sia in data antecedente rispetto a quella dei sessanta giorni di cui ai precedenti commi 2 e 3, il riconoscimento del congedo può avvenire solo previo parere favorevole del Direttore/Responsabile espresso in calce alla richiesta medesima. In ogni caso, l'istanza deve essere formulata con congruo anticipo, ai fini dell'effettuazione dell'istruttoria e dell'adozione del provvedimento dirigenziale di relativa concessione.
5. Il dipendente può assentarsi dal lavoro solo a seguito di effettiva ricezione della comunicazione della struttura aziendale competente (UOC Personale o UOC Direzione Amm.va PP.OO.) di riconoscimento del congedo richiesto.

Art. 31. Trattamento giuridico, economico e previdenziale.

1. Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo fissato dalla stessa norma ed annualmente rivalutato dall'INPS sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (da ultimo, per l'anno 2021, € 48.738,00, giusta Circolare INPS n. 10 del 29.01.2021).
2. Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
3. Il periodo di congedo è valido ai fini dell'anzianità pensionistica ma non della progressione economica orizzontale.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI COMUNI

Art. 32. Dovere di comunicazione del lavoratore.

1. Il lavoratore è tenuto a dare tempestivamente comunicazione al Direttore/Responsabile della U.O. di assegnazione e alla struttura aziendale competente (UOC Personale o UOC Direzione Amm.va PP.OO.) di ogni eventuale variazione intervenuta in ordine ai presupposti di diritto o alle circostanze di fatto che hanno determinato il riconoscimento dei permessi o dei congedi.

Art. 33. Responsabilità e controlli.

1. La responsabilità delle dichiarazioni rese al fine di fruire dei benefici di cui al presente regolamento è in capo al dipendente richiedente.
2. L'ASL si riserva di effettuare opportuni controlli e di verificare la veridicità delle dichiarazioni rese dai dipendenti.
3. Nel caso in cui da detti controlli risultasse l'insussistenza dei presupposti e delle condizioni necessarie per la legittima fruizione dei benefici, originaria e/o sopravvenuta, l'Amministrazione provvederà a revocarli e, in caso di mancata giustificazione dell'assenza ad altro titolo, a disporre il recupero del trattamento economico corrisposto con riferimento alle giornate per le quali non è stata resa la prestazione lavorativa.
4. Nell'ipotesi in cui a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'ASL procederà alla contestazione degli addebiti e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti in relazione ad eventuali ipotesi di reato.

Art. 34. Entrata in vigore.

1. Il presente regolamento entra in vigore secondo quanto indicato nella delibera del Direttore Generale di relativa adozione.
2. Per quanto eventualmente in esso non previsto, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.