



Circolare interna n. 1/2019 Dir.

Milano, 4 Ottobre 2019

All'Ufficio del Personale
Al Personale amministrativo
e, per conoscenza,
al Sig. Presidente
sede

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali, relativo al triennio 2016 – 2018.

In data 12.2.2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali, relativo al triennio 2016 - 2018, entrato in vigore il 13.2.2018, che, ad ogni buon fine, trasmetto in allegato.

Si evidenzia che, con riferimento alle disposizioni relative al *"Rapporto di lavoro"*, alcuni istituti concernenti **"Permessi, assenze e congedi"** sono stati interessati da importanti novità. Si fa riferimento, in particolare, alla disciplina degli istituti contenuta negli **articoli da 31 a 35 del CCNL** (individuati in relazione alle *criticità* che possono presentare) sintetizzata e riepilogata, per una più agevole consultazione, nella sottostante **raccolta** strutturata sulla base di **prospetti illustrativi** delle norme da applicare e delle varie fasi della procedura da seguire, nei diversi casi possibili, corredati di indicazioni utili e di chiarimenti, ove opportuni, reperiti da fonti diverse.

Tanto al fine di garantire una più semplice, uniforme e corretta applicazione della normativa vigente e di quelle disposizioni contrattuali che possono generare, nella concreta applicazione, dubbi e incertezze.

Invero, la materia di cui si tratta riguarda ambiti piuttosto complessi, dal punto di vista tecnico-giuridico, in quanto il quadro normativo di riferimento è molto articolato, in continua evoluzione ed è ricco di produzione normativa di fonti diverse; vi sono norme contrattuali, di controversa applicazione, che vanno lette alla luce della variegata, e a volte contraddittoria, elaborazione di circolari, pareri, note esplicative e orientamenti applicativi, provenienti da vari organi competenti, sulle diverse questioni e dubbi interpretativi sorti in materia.

ART. 31 CCNL - PERMESSI RETRIBUITI

Detti permessi sono concessi, a domanda del dipendente, nei casi - riportati in tabella - **da documentare debitamente:**

Art. 31 CCNL PERMESSI RETRIBUITI	Giorni concessi	Modalità di fruizione
PARTECIPAZIONE A CONCORSI O ESAMI (art. 31, comma 1, lett. a)	Giorni 8 all'anno	Possono essere fruiti limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.





LUTTO (art. 31, comma 1, lett. b) - decesso del coniuge (e di ognuna delle parti dell'unione civile) - decesso di parenti entro il 2° grado - decesso di affini entro il 1° grado - decesso del convivente (per la nozione di convivenza e il suo accertamento, cfr. legge n.76/2016, art. 1 commi 36 e 50).	Giorni 3 per ogni evento luttuoso	Possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso; non sono computati il sabato (se giorno non lavorativo), la domenica e le festività.
MATRIMONIO (art. 31, comma 2) (applicabile ad ognuna delle parti dell'unione civile)	Giorni 15 consecutivi	Possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio o si è costituita l'unione civile (l'ultimo dei 15 giorni deve essere fruito entro il 45° giorno dall'evento).
Incidenza sulle ferie e sull'anzianità di servizio (art. 31, comma 3)		
Non riducono le ferie. Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.		
Trattamento economico (art. 31, comma 4)		
Spetta l'intera retribuzione.		

ART. 32 CCNL - PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Detti permessi possono essere concessi, a domanda del dipendente, **per particolari motivi personali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio**.

Non è necessario presentare documentazione giustificativa a supporto dell'istanza; va, comunque, indicata una motivazione, seppure sommaria, onde consentire una complessiva valutazione delle rispettive esigenze.

Art. 32 CCNL PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI	Ore concesse
Presupposto: - sussistenza di particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 1)	18 ore all'anno In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale , si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.
Modalità di fruizione	
➤ Sono fruibili ad ore (art. 32, comma 1).	
➤ Non sono fruibili per frazione di ora (art. 32, comma 2, lett. b).	





- Possono essere fruiti, **cumulativamente**, anche **per la durata dell'intera giornata lavorativa** (art. 32, comma 2, lett. e).

In tal caso, l'**incidenza sul monte ore** a disposizione del dipendente è **convenzionalmente pari a 6 ore**, qualunque sia la tipologia di orario di lavoro osservata dal dipendente (il monte ore annuale è decurtato, in ogni caso, in misura convenzionale pari a sei ore).

Non possono essere utilizzati - nell'arco della stessa giornata - congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore. (art. 32, comma 2, lett. d)

Sono compatibili con la fruizione - nel corso dell'anno - dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal CCNL. (art. 32, comma 2, lett. f)

Incidenza sulle ferie e sull'anzianità di servizio (art. 32, comma 2, lett. a e c)

Non riducono le ferie.

Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Trattamento economico (art. 32, comma 3)

Spetta l'intera retribuzione.

Art. 35 CCNL - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI

Per l'espletamento di **visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici**, è previsto il ricorso a due tipologie di assenza, riconducibili a **permessi specifici (A)** oppure a **malattia (B)**, da individuare in relazione alla sussistenza o meno di una temporanea incapacità lavorativa.

- A)** La prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di **permesso**, è riconosciuta, a domanda del dipendente, nei casi - riepilogati in tabella - **da documentare debitamente** :

A) PERMESSI ex art. 35 CCNL	Ore concesse
Presupposto che determina il diritto all'assenza: espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici. (art. 35, comma 1) (Assenza non caratterizzata da una temporanea incapacità lavorativa).	18 ore all'anno comprendenti anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale , si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.



Modalità di fruizione <u>PERMESSI SU BASE ORARIA</u>	
➤ Sono fruibili su base oraria (art. 35, comma 1) Non possono essere fruiti - nella stessa giornata - congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché ai riposi compensativi fruiti ad ore. (art. 3, comma 3, lett. a)	
Trattamento economico (art. 35, comma 3, lett. b) Non sono assoggettati a decurtazione.	
Modalità di fruizione <u>PERMESSI SU BASE GIORNALIERA</u>	
➤ Possono essere fruiti, anche cumulativamente, per la durata dell'intera giornata lavorativa (art. 35, comma 1 – comma 5) In tal caso, l'incidenza sul monte ore a disposizione viene computata con riferimento all'effettivo orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza, in base alla tipologia di orario di lavoro prescelta (6 ore/9 ore - 7.12 ore)	
Trattamento giuridico ed economico (art. 3, commi 2 e 6) I permessi fruiti su <u>base giornaliera</u>: - sono assimilati alle assenze per malattia, ai fini del computo del periodo di comparto. - sono sottoposti al medesimo regime economico previsto per le assenze per malattia.	
Modalità di presentazione della domanda di fruizione dei permessi ex art. 35 (sia su base oraria che giornaliera) e documentazione da produrre.	
PREAVVISO (art. 35 c. 8)	La domanda va presentata almeno 3 giorni prima della fruizione. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione. In ogni caso, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso giornaliero o orario.
DOCUMENTAZIONE (art. 35 c. 9 e c. 10)	L'assenza per i permessi, sia fruiti su base oraria che su base giornaliera, deve essere giustificata mediante <u>attestazione di presenza</u>, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche se privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione. Il dipendente inoltra l'attestazione di presenza all'Amministrazione. L'attestazione può essere trasmessa direttamente all'Amministrazione, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.



Segue - Art. 35 CCNL - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI

- B)** Ulteriori fattispecie di **assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici**, sono disciplinate nei **commi 11, 12 e 14 dell'art. 35**, riepilogati nella sottostante tabella: si fa riferimento a tre casistiche, caratterizzate da **uno stato di temporanea incapacità lavorativa**, che presentano una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia, con la conseguente **applicazione della relativa disciplina**, legale e contrattuale, in ordine al trattamento giuridico ed economico.
- Nei suddetti casi (ex art. 35 commi 11, 12, 13), l'assenza **non è fruibile ad ore** e non si riduce il monte ore annuo di 18 ore.

B) ASSENZA IMPUTATA ALLA MALATTIA ex art. 35 CCNL (art. 35, commi 11 - 12 - 14)	
➤ Concomitanza tra: (art. 35, comma 11) - l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o di esami diagnostici - e - l'incapacità lavorativa temporanea del dipendente dovuta ad una patologia in atto.	
DOCUMENTAZIONE	L'assenza per malattia è giustificata mediante una duplice attestazione: • Attestazione di malattia del medico curante, che provvede ad inviarla all'Amministrazione, secondo le modalità ordinariamente previste. • Attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione. Il dipendente inoltra l'attestazione all'Ufficio del Personale; l'attestazione può essere trasmessa direttamente all'Ufficio, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
Controllo medico legale	Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'eventuale assenza dal domicilio è giustificata con l'attestazione di presenza presso la struttura. (art. 35, comma 13) Si rammenta che, qualora il dipendente, durante le fasce di reperibilità, debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ufficio del Personale amministrativo.





➤ Incapacità lavorativa determinata esclusivamente dalle caratteristiche di esecuzione o di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici, delle terapie (art. 35, comma 12)	
DOCUMENTAZIONE	L'assenza per malattia è giustificata mediante: <u>Attestazione di presenza, anche in ordine all'orario</u>, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione, in cui viene precisata la conseguente incapacità lavorativa del dipendente nella stessa giornata (cioè un'attestazione da cui si evinca anche che, a seguito delle predette prestazioni, il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata). Il dipendente inoltra l'attestazione di presenza all'Amministrazione; l'attestazione può essere trasmessa direttamente all'Amministrazione, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
➤ Terapie periodiche, a causa delle patologie sofferte, comportanti incapacità lavorativa. (art. 35 comma 14)	
DOCUMENTAZIONE	L'assenza per malattia è giustificata mediante: una <u>certificazione, anche cartacea, del medico curante</u> attestante la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. • Prima dell'inizio della malattia, il dipendente produce tale <u>certificazione</u>, unitamente al <u>calendario previsto</u>, ove sussistente. • Successivamente, il dipendente deve consegnare le <u>singole attestazioni di presenza</u>, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste e che la prestazione è somministrata nell'ambito di un ciclo di terapie prescritto dal medico.

ART. 33 COMMI 4 E 5 CCNL - PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Si evidenzia, inoltre, la disciplina dei **permessi retribuiti per documentata grave infermità**, ai sensi dell'**art. 4, comma 1**, della **Legge 8.3.2000 n. 53**, contemplati dall'**art. 33 commi 4 e 5 CCNL**, intitolato "**Permessi retribuiti previsti da particolari disposizioni di legge**"; in particolare si segnalano i presupposti della sussistenza della grave infermità e della idonea documentazione, da cui risulti la grave infermità, da produrre a supporto dell'istanza.

Tali permessi sono concessi, a domanda del dipendente, per i casi - riportati in tabella - da **documentare debitamente**:



PERMESSI RETRIBUITI PER DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA'	
Legge 8.3.2000 n. 53 - Art. 4, comma 1 Decreto 21.7.2000, n. 278, Regolamento di attuazione dell'art. 4 L. 53/2000, artt. 1 e 3 CCNL 12.2.2018 - Art. 33, commi 4 e 5, Permessi previsti da particolari disposizioni di legge	
Presupposto per la fruizione dei permessi per documentata grave infermità	Giorni concessi
In caso di documentata grave infermità - del coniuge , anche legalmente separato; - dell'altra parte dell'unione civile; - di un parente entro il 2° grado , anche non convivente; - del convivente , purché la stabile convivenza con il dipendente risulti da certificazione anagrafica (un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente).	Il lavoratore ha diritto a 3 giorni lavorativi complessivi di permessi retribuiti all'anno
GRAVE INFERMITA'	
Il concetto di grave infermità non trova un'espressa definizione nelle norme di legge; costituisce una species del più ampio genus dei gravi motivi , indicati nell' <u>art. 2, comma 1, lett. d)</u> , D.M. n. 278/2000, con riferimento alle <u>patologie specifiche</u> . Le patologie specifiche , ivi elencate, possono essere considerate figure sintomatiche della grave infermità .	
DOCUMENTAZIONE	
da esibire, ad onere del dipendente, a supporto delle istanze di fruizione del beneficio Chiarimenti - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota n. 25/l/16754 del 25.11.2008.	
Il lavoratore che fruisce dei permessi retribuiti per grave infermità , di cui all'art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000, deve presentare idonea documentazione medica, da cui risulti la grave infermità : in particolare, il D.M. n. 278/2000, all'art. 3, comma 1, richiede idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La documentazione , relativa alla grave infermità, deve essere presentata al datore di lavoro, entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa . Presupposto indefettibile per comprovare il diritto alla fruizione del permesso, è la presentazione, da parte del titolare, di documentazione idonea, rilasciata dal medico specialista, attestante le gravi patologie dei soggetti per i quali viene prestata assistenza. Si considera idoneo il certificato redatto dallo specialista, dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.	





Modalità di fruizione	
Preavviso	Il dipendente che intende fruire del permesso, comunica previamente all'Ufficio del personale l'evento che costituisce titolo per il permesso e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. (art. 1, comma 2, DM 278/2000) E' previsto dal CCNL un preavviso di tre giorni , salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda 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 utilizza il permesso. (art. 33, comma 5, CCNL 12.2.2018)
D.M. 21.7.2000 n. 278	I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. (art. 1, comma 2, DM 278/2000) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. (art. 1, comma 3, DM 278/2000) Detti permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 legge n. 104/1992. (art. 1, comma 5, DM 278/2000)

ART. 33 CCNL COMMI 1, 2, 3 - PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Ulteriore area tematica su cui si ritiene opportuno attivare un focus di approfondimento è quella relativa alla fruizione, da parte dei dipendenti, delle **Agevolazioni**, ai sensi dell'art. 33 della **legge 5 febbraio 1992 n. 104**, evidenziando la portata della suddetta normativa, alla luce delle numerose modifiche ed integrazioni legislative intervenute nel tempo.

AGEVOLAZIONI, di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per il dipendente che presta assistenza a persona in situazione di handicap grave.

Il lavoratore dipendente, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, ha diritto a fruire di **tre giorni di permesso mensile retribuito**, anche in modo continuativo.

PERMESSI MENSILI RETRIBUITI PER L'ASSISTENZA A PERSONA CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA' Art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992 Art. 33, comma 1, CCNL 12.2.1998	Giorni concessi	Modalità di fruizione
Il lavoratore dipendente, che assiste persona con handicap in situazione di gravità , ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito.	3 giorni di permesso al mese	Tre giorni di permesso mensile, coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.





	In alternativa	
Ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi a giorni è prevista dal CCNL vigente.	18 ore di permesso al mese	Tali permessi possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.		I giorni di permessi non utilizzati non possono essere cumulati con quelli del mese successivo.
PROGRAMMAZIONE Art. 33, commi 2 e 3, CCNL 12.2.1998	Periodo di riferimento	Finalità della programmazione
Di norma , il dipendente predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, <u>da comunicare all'Ufficio del Personale all'inizio di ogni mese.</u>	Programmazione mensile	Garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.
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 si utilizza il permesso.		

Presupposti per il riconoscimento dei permessi

SITUAZIONE CERTIFICATA DI HANDICAP GRAVE	
Fruizione dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave . E' necessaria la certificazione dell'handicap con connotazione in termini di gravità , da parte dei competenti organi.	Precisazione terminologica. Nella modulistica, sarà mantenuto, per maggiore chiarezza, il riferimento all'espressione <i>persona in situazione di handicap grave</i> , ancora presente nel testo legislativo, anche se, con riferimento all'evoluzione della normativa internazionale e del costume sociale, sarebbe più corretto fare riferimento esclusivamente al concetto di <i>persona con disabilità</i> .
ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP GRAVE Art. 4, legge n. 104/1992	L'accertamento dell'handicap grave è effettuato dalle commissioni mediche integrate presso l'ASL .
ACCERTAMENTO IN VIA PROVVISORIA D.L. n. 324/1993 conv. In L. n. 423/1993 come modificato da D.L. n. 90/2014 conv. In L. n. 114/2014	Qualora la commissione medica non si pronunci entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati in via provvisoria , ai soli fini del riconoscimento delle agevolazioni di cui all'art. 33 L.104/92 e all'art. 42 D.Lgs. 151/2001, da un medico specialista nella patologia denunciata, in





	servizio presso l'ASL; la commissione medica deve pronunciarsi , in ordine agli accertamenti di propria competenza, entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione.
--	--

Segue – Presupposti per il riconoscimento dei permessi

RELAZIONE tra il lavoratore richiedente e la persona in situazione di handicap grave		
Legittimati a fruire dei permessi per assistere persona in situazione handicap grave sono, in linea generale: il coniuge e il parente o affine entro il secondo grado. Nei casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere si trovino in una delle condizioni individuate dal legislatore, la legge prevede la possibilità di estendere la legittimazione alla fruizione dei permessi anche a parente o affine entro il terzo grado.		
Chiarimenti in ordine al terzo grado di parentela o affinità. (Interpello n. 19/2014 prot. 37/0011688 del 26.6.2014 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)		
Si precisa che può fruire dei permessi il parente o affine entro il terzo grado, anche qualora le condizioni di legge si riferiscano <u>ad uno solo dei soggetti menzionati dalla norma (genitore o coniuge)</u>. Si ritiene che al fine di consentire la fruizione dei permessi ai parenti o affini entro il terzo grado debba essere <u>dimostrata</u> esclusivamente la circostanza che <u>il coniuge e/o i genitori della persona con handicap grave si trovino in una delle specifiche condizioni stabilite dall'art. 33 comma 3 L. 104/92</u>, a nulla rilevando, in quanto non richiesto, il riscontro della presenza, nell'ambito familiare di parenti o affini di primo e di secondo grado.		
Coniuge	Altra parte dell'unione civile Convivente more uxorio	
Parenti di 1° grado	Genitori, figli	
Affini di 1° grado	Suocero/a, nuora, genero	
Parenti di 2° grado	Nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli)	
Affini di 2° grado	Cognati	
Parenti di 3° grado	Bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta	<u>Qualora ricorra una delle seguenti situazioni, che devono essere tutte documentate.</u> I genitori o il coniuge della persona con disabilità grave : - abbiano compiuto 65 anni di età;
Affini di 3° grado	Zii acquisiti, nipoti acquisiti	





	- siano anche essi affetti da patologie invalidanti; - siano deceduti; - siano mancanti. Il concetto di assenza ricomprende: situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto); situazioni giuridiche assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo (il divorzio, la separazione legale, l'abbandono) risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.
Chiarimenti in ordine alle patologie invalidanti. (Messaggio INPS n. 1740 del 25.1.2011)	
Patologie invalidanti: un utile punto di riferimento per la individuazione di queste patologie è l'art. 2, comma 1, lettera d) del D.M. 21,7,2000 n. 278 (Regolamento di attuazione dell'art. 4 L. 53/20000). Precisazioni operative. Si chiarisce che il parente o affine di 3° grado, se interessato a fruire dei benefici, dovrà allegare (in busta chiusa indirizzata al centro medico legale territorialmente competente) la documentazione sanitaria inerente allo stato di salute del coniuge e/o del/dei genitore/i utile e idonea a comprovare la sussistenza della patologia invalidante.	

Segue – Presupposti per il riconoscimento dei permessi

La persona con handicap in situazione di gravità non deve essere ricoverata a tempo pieno.	
Assenza di ricovero a tempo pieno	Per ricovero a tempo pieno, si intende ricovero per le intere 24 ore , presso le strutture ospedaliere o, comunque, le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.
Eccezioni	
Fanno eccezione a tale presupposto, le circostanze di fianco elencate. La ricorrenza delle situazioni eccezionali dovrà risultare da idonea documentazione medica che l'Amministrazione è tenuta a valutare.	- Interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie.
	- Ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale .
	- Ricovero a tempo pieno di un minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore e di un familiare.





Segue – Presupposti per il riconoscimento dei permessi

Il diritto alla fruizione dei permessi **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona** con handicap in situazione di gravità.

INDIVIDUAZIONE DI UN REFERENTE UNICO

REFERENTE UNICO per ciascun disabile	Soggetto che assume il <i>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.</i> (parere C.d.S. n. 5078/2008)
La regola è che i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.	Ciò non preclude ad un altro familiare di subentrare al familiare che precedentemente se ne faceva carico.

**CUMULO DEI PERMESSI
PER L'ASSISTENZA A PIU' PERSONE IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE**

Il dipendente ha diritto di prestare **assistenza nei confronti di più persone** in situazione di handicap grave.

Il cumulo delle agevolazioni è consentito al **massimo** per l'assistenza nell'ambito del **secondo grado** di parentela o affinità.

IL CUMULO DEI PERMESSI è ammissibile solo qualora si verifichino le condizioni , di fianco indicate.	Condizioni: - il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora entrambi i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave : - abbiano compiuto 65 anni di età; - siano anche essi affetti da patologie invalidanti; - siano deceduti; - siano mancanti.
--	---

CONTEMPORANEA FRUIZIONE DEI PERMESSI

Possibilità di riconoscimento dei **benefici** ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 a lavoratore dipendente **per assistere un congiunto, lavoratore anche egli in situazione di handicap grave, il quale già fruisce per se stesso dei permessi** previsti dalla citata legge.

La situazione ordinaria è che le **giornate** fruita come permesso dai due beneficiari **coincidano**, ma ciò non esclude la possibilità che queste vengano fruita in **giornate**



differenti. Qualora il lavoratore che assiste il disabile abbia la necessità di assentarsi per **svolgere attività, per conto del disabile, nelle quali non è necessaria la sua presenza**, non si esclude che il primo possa fruire dei permessi anche nelle giornate in cui la persona disabile si rechi regolarmente al lavoro.

E' necessario considerare il caso specifico e la varietà delle situazioni che si possono prospettare. (**Parere** PCM Dipartimento Funzione Pubblica, prot. N. 44274 del 5.11.2012)

DEROGA AL REGIME DEL REFERENTE UNICO PER I GENITORI	
L'assistenza dei genitori nei confronti del figlio disabile gode di un regime più flessibile.	
Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito è riconosciuto ad entrambi i genitori , anche adottivi, che possono fruirne alternativamente . (Art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992)	Limite complessivo di 3 giorni di permessi mensili
Misure alternative fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (Art. 33, comma 2, Legge n. 104/1992)	Prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale
	Due ore di permesso giornaliero retribuito
RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE Art. 42, Decreto Legislativo 26.3.2001, n. 151	
Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino Art. 42, comma 1 D. Lgs. 151/2001	a) Prolungamento del periodo di congedo parentale (fino ad un massimo di tre anni, comprensivi dei periodi di normale congedo parentale), fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del minore. (art. 33, D.Lgs. 151/2001)
in alternativa	b) Due ore di riposo giornaliero retribuito (art. 33, comma 2, L. 104/1992)
in alternativa alle misure di cui alle lettere a) e b) Art. 42, comma 2 D. Lgs. 151/2001	c) Tre giorni di permesso mensile retribuito (art. 33, comma 3, L. 104/1992) riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del medesimo mese.
I riposi e i permessi possono essere cumulati con: art. 33, comma 4, L. 104/1992 Art. 42, comma 4, D.Lgs. 151/2001	d) il congedo parentale ordinario (art. 32 D.Lgs. 151/2001) e) il congedo per la malattia del figlio (art. 47 D.Lgs. 151/2001)
Bambini oltre i tre anni e fino a 12 anni di vita	a) Prolungamento del congedo parentale (art. 33 D.Lgs. 151/2001)
In alternativa	b) Tre giorni di permesso mensile retribuito (art. 33 comma 3 L. 104/1992)



Figli oltre i 12 anni di età	a) Tre giorni di permesso mensile retribuito (art. 33 comma 3 L. 104/1992)
------------------------------	---

Si evidenziano **ulteriori aspetti di interesse**, relativi alla fruizione delle **agevolazioni**, ai sensi della **Legge n. 104/1992**.

Documentazione necessaria in caso di distanza dalla residenza della persona da assistere superiore a 150 KM
Il dipendente che fruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 KM, rispetto a quello della sua residenza, deve attestare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea. (Art. 33, comma 3 bis, L. n. 104/1992)
Chiarimenti, in ordine alla documentazione da esibire. Circolare PCM Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012 del 3.2.2012 Circolare INPS n. 32/2012 del 6.3.2012
In capo al lavoratore che fruisce dei permessi, vi è, dunque, l'onere della prova di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea (a mero titolo esemplificativo, ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento in loco), la cui adeguatezza dovrà essere valutata dall'amministrazione di riferimento. Dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici, in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio. In via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione comprovante l'effettiva presenza in loco. Nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore di lavoro la idonea documentazione prevista, l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di permesso ai sensi della legge 104/1992. Presupposto per l'applicazione della norma è quello del luogo in cui è fissata la residenza anagrafica per entrambi i soggetti interessati. Considerato che la finalità della norma è quella di assicurare l'assistenza alle persone disabili, in base alla legge occorre far riferimento alla residenza, mentre non è possibile considerare il domicilio. L'amministrazione potrà dare rilievo alla dimora temporanea attestata mediante la relativa dichiarazione sostitutiva.
Prerogative relative alla sede di servizio
Il lavoratore ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito, senza il suo consenso, ad altra sede. Art. 33, comma 5, L. n. 104/1992 L'avvicinamento che si può ottenere mediante il trasferimento, non è verso il



domicilio del lavoratore che presta assistenza, quanto piuttosto **verso il domicilio della persona da assistere.**

Chiarimenti, in ordine al diritto del lavoratore

Circolare PCM Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010 del 6.12.2010

Il trasferimento e la tutela della sede rappresentano uno strumento per la più agevole assistenza del disabile; la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, **accorda al lavoratore un diritto che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive impeditive** (come, ad esempio, la mancanza del posto corrispondente nella dotazione organica di sede), mentre **non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'amministrazione.**

AGEVOLAZIONI, di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992, per il dipendente portatore di handicap grave.

Il lavoratore dipendente, con handicap in situazione di gravità, può usufruire – **alternativamente** – dei **permessi mensili retribuiti** (di cui all'art. 33, comma 3, legge n.104/1992) *ovvero* dei **permessi giornalieri retribuiti** (di cui all'art. 33, comma 2, legge n. 104/1992).

Il dipendente disabile grave ha anche diritto di **scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio** e non può essere trasferito ad altra sede, senza il suo consenso.

PERMESSI RETRIBUITI PER DIPENDENTE CON HANDICAP GRAVE Art. 33, comma 6, Legge n. 104/1992 Art. 33, comma 1, CCNL 12.2.1998	Giorni concessi	Modalità di fruizione
Il lavoratore dipendente disabile, con handicap in situazione di gravità , può fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito . Accertamento dell'handicap grave: si rinvia a quanto detto per l'accertamento dell'handicap, nel caso dei permessi ex art. 33, comma 3.	<u>3 giorni</u> di permessi al mese	Tre giorni di permessi mensili, coperti da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.
	<i>In alternativa</i>	
Ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi a giorni è prevista dal CCNL vigente.	<u>18 ore</u> di permesso al mese	Tali permessi possono essere utilizzati anche ad ore , nel limite massimo di 18 ore mensili.
	<i>In alternativa</i>	





Il lavoratore dipendente, con handicap in situazione di gravità, <u>in alternativa</u>, può fruire di due ore di permessi giornalieri retribuiti: il numero delle ore spettanti è da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, nel senso che il permesso è pari a 2 ore, per un orario corrispondente o superiore alle sei ore, mentre è pari a 1 ora, per un orario inferiore alle sei ore.	<u>2 ore</u> di permesso al giorno per un orario corrispondente o superiore alle 6 ore <u>1 ora</u> di permesso al giorno per un orario inferiore alle 6 ore	Si precisa che i permessi previsti dal comma 2 dell'art. 33 (riposi orari) sono senza limiti, nel senso che il lavoratore, che ne fa richiesta, ha diritto a due ore di permesso retribuito per ogni giornata lavorativa del mese.
Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità. Per la programmazione delle assenze dal servizio, si rinvia a quanto detto in relazione ai permessi per assistenza al disabile grave. (Art. 33, commi 1, 2 e 3, CCNL 12.2.1998)	I permessi non utilizzati non possono essere cumulati con quelli del mese successivo. Per i soggetti portatori di handicap, che beneficiano, alternativamente, dei permessi ad ore o a giorni, è consentito modificare, in linea di massima, il tipo di permesso da un mese all'altro. E' possibile, eccezionalmente, nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, variare anche nell'ambito di ciascun mese, la programmazione già effettuata in precedenza. Chiarimenti – Circolare INPDAP n. 34 del 10.7.2000 – Circolare INPDAP n. 33 del 9.12.2002	

Si segnala, altresì, la disciplina relativa alla **comunicazione dei dati**, relativi alla fruizione dei permessi ai sensi della Legge n. 104/1992, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, riepilogata nel prospetto sottostante.

Istituzione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica	<u>BANCA DATI INFORMATICA</u> per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi
Art. 24 comma 4, Legge 4.11.2010 n. 183	In cui confluiscono le comunicazioni di cui al comma 4 dell'art. 24 L. 183/2010.
L'Ufficio del Personale <u>entro il 31 marzo</u> di ciascun anno	COMUNICA per via telematica ⇒ alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica





La comunicazione deve essere effettuata anche nel caso in cui non ci siano dipendenti che fruiscono delle agevolazioni.	I DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DEI PERMESSI ai sensi della legge n. 104/1992	
DATI DA COMUNICARE ⇓	Indicati nell'art. 24 comma 4 Legge 183/2010 Rispondenti alle voci presenti nelle maschere del sito web dedicato.	
I nominativi dei dipendenti cui sono accordati i permessi Dati anagrafici e dati contrattuali del dipendente Occorre specificare⇒ Dati sulla legge 104/1992	Se lavoratore con handicap in situazione di gravità.	
	Se lavoratore per assistenza a persona con handicap grave.	
Nel caso di lavoratore che fruisce dei permessi per assistenza a persona con handicap grave Occorre indicare⇒	Scheda informativa della persona assistita	
	Il nominativo del disabile	
	Dati anagrafici	
	Tipo di disabilità	
Nel caso di rapporto di parentela o affinità di 3° grado Occorre indicare⇒	L'eventuale rapporto di dipendenza dell'assistito da un'amministrazione pubblica e la denominazione della stessa.	
	Il comune di residenza dell'assistito.	
	La relazione che sussiste tra il lavoratore e il familiare assistito.	
Per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre Occorre specificare⇒	Le condizioni di legge che legittimano la fruizione dei permessi.	
	L' età maggiore o minore di 3 anni del figlio.	
	Se la fruizione è alternativa con quella dell'altro genitore o altro parente o affine.	
Il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese. Permessi fruiti in base alla Legge 104/1992 Occorre indicare⇒	Nel caso di fruizione alternativa, se si tratta di dipendente pubblico.	
	Anno di riferimento – Mese di riferimento – Giornate di permesso – Ore di permesso fruiti in relazione a ciascun mese e complessivamente nell'anno.	





TRIBUNALE PER I MINORENNI UFFICIO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA
comunica per via telematica ⇒ BANCA DATI INFORMATICA per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi (Art. 24, comma 5, L. 183/2010)	
	Finalità ⇒ Monitoraggio e controllo sul legittimo utilizzo dei permessi accordati ai pubblici dipendenti, che ne fruiscono in quanto persone disabili e/o per assistere altra persona in situazione di handicap grave.
	Le informazioni raccolte saranno utilizzate in forma anonima anche per elaborazioni e pubblicazioni statistiche.
Corretto utilizzo dei dati in base alla normativa della privacy sul trattamento dei dati personali	
⇒ L'Amministrazione, ai fini della comunicazione dei dati richiesti, è autorizzata al trattamento dei relativi dati personali e provvede alla conservazione dei dati per un periodo non superiore a trenta giorni dalla loro comunicazione. L'Ufficio, una volta provveduto a comunicare i dati sulla fruizione dei permessi, ne cura la cancellazione, entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata, salvo specifiche esigenze amministrativo-contabili. (Art. 24, comma 6, L. 183/2010)	
La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica è autorizzata al trattamento dei dati personali, la cui conservazione non può avere durata superiore a 24 mesi. (Art. 24, comma 6, L. 183/2010)	
Le attività di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 24 L. 183/2010 – finalizzate al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi – sono di rilevante interesse pubblico. (Art. 24, comma 6, L. 183/2010)	
Chiarimenti – Circolare n. 2/2011 del 10.3.2011 PCM Dipartimento Funzione Pubblica	

Si evidenzia, infine, la disciplina prevista nei casi di fruizione, da parte dei dipendenti, dei **permessi**, ai sensi dell'**art. 33**, della **legge n. 104/1992**, sulla base di **verbali rivedibili di accertamento dell'handicap grave.**

VERBALI DI ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP GRAVE CON RIVEDIBILITA' PROROGA DEGLI EFFETTI DEL VERBALE RIVEDIBILE	
Art. 25 comma 6 bis D.L. 24.6.2014 n.90, convertito con modificazioni nella Legge 11.8.2014 n. 114 Semplificazioni per i soggetti con invalidità	Le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista la rivedibilità, nelle more dell'effettuazione delle visite di revisione e del relativo iter di verifica, conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura.





Istruzioni operative - Messaggio INPS n. 1964 del 18.3.2015; Circolare INPS n. 127 dell'8.7.2016.

I verbali relativi all'accertamento della disabilità in situazione di gravità possono essere oggetto di revisione nell'ambito di una successiva visita da parte della competente Commissione medica. L'art. 25 comma 6 bis su citato, introduce elementi di semplificazione dell'iter sanitario amministrativo. E' prevista la **proroga degli effetti del verbale rivedibile**, oltre il termine stabilito per la revisione, in modo da consentire la fruizione dei benefici concessi **nelle more della definizione dell'iter sanitario di revisione**.

Dunque, i lavoratori dipendenti titolari dei **permessi correlati alla disabilità grave**, in base a verbali con revisione – sia in qualità di soggetti disabili gravi, sia in qualità di soggetti che prestano assistenza a disabili gravi – **possono continuare a fruire degli stessi benefici**, benché sia decorsa la data di scadenza riportata sul verbale, **per tutto il periodo intercorrente** dalla data di scadenza del verbale di handicap grave fino a quando non sia concluso l'iter procedurale del nuovo accertamento.

Per continuare a fruire dei **permessi**, riconosciuti ai sensi dell'art. 33, comma 3 e comma 6, della legge n. 104/1992, **non è necessario presentare una nuova domanda di autorizzazione, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione**.

Il lavoratore è invece tenuto a presentare una **nuova domanda di autorizzazione** per poter fruire dei benefici del prolungamento del congedo parentale e dei riposi orari (alternativi al prolungamento del congedo parentale), del congedo straordinario.

Necessità di nuova domanda, altresì:

- attività lavorativa alle dipendenze di un diverso datore di lavoro,
- variazione della modalità di articolazione della prestazione lavorativa (da part-time a full-time e viceversa),
- qualora si intenda modificare la tipologia di permesso richiesta (es. prolungamento del congedo parentale invece di permessi).

DOCUMENTABILITA' DELLA VALIDITA' DEL VERBALE RIVEDIBILE nelle more dell'effettuazione della visita di revisione	E' garantita dall' attestazione – che confermi la validità del verbale durante l'iter di revisione – che può essere fornita dalle sedi INPS territoriali, su richiesta dell'avente diritto.
ESITO DELLA CONVOCAZIONE A VISITA DI REVISIONE DEL DISABILE	La convocazione a visita , nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).
↓	
VERBALE CON ESITO DI CONFERMA DELLO STATO DI DISABILITA' GRAVE	VERBALE CON ESITO DI MANCATA CONFERMA DELLO STATO DI DISABILITA' GRAVE
Lettera di comunicazione da parte dell'INPS, tramite la quale saranno confermati gli effetti del provvedimento di autorizzazione , a suo tempo rilasciato in base al verbale rivedibile, senza necessità, da parte del lavoratore, di presentare una nuova domanda.	Lettera di comunicazione da parte dell'INPS, tramite la quale sarà comunicata la cessazione degli effetti del provvedimento di autorizzazione , a suo tempo rilasciato in base al verbale rivedibile, <u>con decorrenza dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale</u> .





ART. 34 CCNL - PERMESSI ORARI A RECUPERO

Art. 34 CCNL PERMESSI ORARI A RECUPERO	Ore concesse	Modalità di fruizione
Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione del responsabile dell’Ufficio presso cui presta servizio.	36 ore all’anno	Possono essere fruiti ad ore ; ma anche per frazione di ora .
		Non possono essere di durata superiore alla metà dell’orario giornaliero.
Domanda del dipendente (art. 34 comma 2)		
La richiesta di permesso deve essere effettuata in tempo utile ; comunque, non oltre un’ora dopo l’inizio della giornata lavorativa , salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile. Per la fruizione dei permessi orari a recupero, il dipendente ha l’obbligo di timbrare il cartellino (badge) , sia in uscita che in entrata (qualora il permesso ricade durante la giornata lavorativa) ovvero solo in entrata (nel caso di permesso all’inizio della giornata lavorativa) o solo in uscita (nel caso di permesso al termine della giornata lavorativa).		
RECUPERO DEI PERMESSI (art. 34 comma 3)		
Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo . In caso di mancato recupero , si procede ad una proporzionale decurtazione della retribuzione.		
Visto dei direttori coordinatori di Area		
Al fine di consentire di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la domanda di permesso breve va sottoposta al preventivo visto di nulla osta dei direttori coordinatori dell’Area di appartenenza di ciascun dipendente. Qualora a richiedere il permesso orario sia lo stesso direttore, la domanda dovrà essere sottoposta direttamente al visto di autorizzazione del dirigente. Analogamente, per il recupero dei permessi, al fine di consentire una programmazione e organizzazione delle attività lavorative, il dipendente che intende recuperare il permesso orario in giorno diverso da quello di fruizione dello stesso, avrà cura di presentare, in tempo utile, una istanza di recupero dei permessi , da sottoporre al preventivo visto del direttore coordinatore di area.		

Milano, 4 Ottobre 2019

Il dirigente amministrativo

Paola Pirro