



Allegato A) alla deliberazione n. 381 del 5 AGOSTO 2013

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'UTILIZZO DEL CONGEDO STRAORDINARIO
PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP IN SITUAZIONI
DI GRAVITÀ'**

**Art. 1
Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento ha per oggetto la regolamentazione delle modalità di richiesta e di utilizzo dell'istituto giuridico dei congedi straordinari retribuiti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

**Art. 2
Scopo e campo di applicazione**

Obiettivo del presente regolamento è di dare attuazione a quanto stabilito dalla vigente normativa in materia di assistenza alla persona disabile.

Il Regolamento si applica al personale dipendente dell'ASL VCO legittimato alla fruizione dei benefici previsti dall' art. 42 del D.Lgs. 151/2001, come novellato dal D.Lgs. 119/2011.

**Art. 3
Responsabilità**

Al buon andamento e al rispetto delle norme contenute nel presente Regolamento provvede la SOC Risorse Umane – Settore Giuridico unitamente alle SOC di afferenza del personale che ne fa richiesta, alle quali viene chiesto apposito parere circa la decorrenza del congedo sopra descritto.

**Art. 4
Normativa di Riferimento**

Il presente Regolamento risulta disciplinato dalla seguente normativa vigente in materia: Legge n. 53/2000, Decreto Interministeriale n. 278/2000, D.Lgs. 151/2001, CCNL integrativo 20.09.2001, artt. 14 e 15, D.Lgs. 119/2011, Circolare INPDAP n. 22/2011, Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13/2010, Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012, Circolare INPS n. 64/2001, Circolare INPS n. 28/2012 e Circolare INPS n. 32/2012.

**Art. 5
Soggetti aventi diritto**

La fruizione del congedo straordinario spetta, in ordine tassativo esclusivo e non derogabile, (nel senso che la presenza nel nucleo familiare di un congiunto appartenente al grado più elevato di priorità esclude tutti i beneficiari di grado inferiore) ai seguenti soggetti:

1. **coniuge** della persona gravemente disabile qualora **convivente** con la stessa;

2. **genitori**, naturali, adottivi o affidatari della persona in situazione di handicap grave, anche in assenza di convivenza e alternativamente, nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
3. **figlio convivente** con la persona in situazione di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori anche adottivi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. **fratello o sorella anche adottivi, qualora conviventi** con il soggetto portatore di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il nuovo comma 5 bis dell'art. 42 D.Lgs. 151/2001 novellato dal D.Lgs. 119/2011 introduce la figura del **"Referente Unico"**. Conseguentemente, qualora per assistere lo stesso familiare disabile per il quale si chiede il congedo il dipendente sia già stato autorizzato alla fruizione dei permessi mensili ex art. 33, della Legge 104/92, il beneficio in argomento potrà essere riconosciuto solo al medesimo dipendente. Non è possibile, pertanto, che, nell'ambito dello stesso nucleo familiare, soggetti diversi fruiscano, alternativamente, di benefici finalizzati all'assistenza dello stesso disabile. L'unica eccezione prevista riguarda i genitori, anche adottivi o affidatari, che possono fruire alternativamente, nell'arco dello stesso mese, dei benefici in argomento.

Art. 6

Presupposti per la fruizione

Per la fruizione del congedo straordinario devono sussistere le seguenti condizioni:

1. che il disabile sia riconosciuto in condizione di disabilità grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/92 e s.m.i., dalla Competente Commissione medica dell'ASL.
2. che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno (24 ore).

Si precisa che nelle ipotesi di ricovero a tempo pieno del disabile in condizioni di gravità, è possibile fruire del congedo straordinario retribuito nei seguenti casi:

- a) ricovero a tempo pieno di un minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- b) ricovero in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale;
- c) interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie certificate.

Oltre alle ipotesi sopra richiamate, il comma 5 bis del citato art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, prevede espressamente che il congedo in argomento possa essere concesso qualora la presenza del soggetto che presta assistenza sia richiesta esplicitamente dalla struttura sanitaria presso la quale è ricoverata la persona disabile.

Art. 7 **Modalità di fruizione**

1. il congedo straordinario per l'assistenza al disabile non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa;
2. i genitori, anche adottivi, possono fruire, alternativamente, dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge 104/92 e art. 33, comma 1, D.Lgs. 151/2001 e s.m.i., anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno da parte dell'altro genitore. Analogamente il dipendente che assiste un familiare, diverso dal figlio, in situazione di disabilità grave, nell'ambito dello stesso mese, può fruire sia del congedo straordinario che del permesso di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992. Resta comunque scontatamente precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno;
3. il congedo può essere frazionato (**a giorni interi e non ad ore**). In questo caso, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro affinché non siano conteggiati nel computo del periodo anche i giorni festivi, sabati o domeniche. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallato da un periodo di ferie o altro tipo di congedo comprenderanno, ai fini del calcolo del numero di giorni di congedo straordinario, anche i giorni festivi ed i sabati cadenti prima o dopo le ferie o altri congedi o permessi;
4. per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale non è previsto il riconoscimento del beneficio nei periodi di astensione dal lavoro.

Art. 8 **Trattamento economico e giuridico**

- durante il congedo straordinario, il dipendente ha diritto ad avere un'indennità economica corrispondente all'ultima retribuzione percepita, (ossia la retribuzione dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione). L'indennità al lordo della relativa contribuzione, per esplicita previsione normativa, spetta fino all'importo massimo previsto dalla Legge. Inoltre, tale congedo non dà luogo alla maturazione del congedo ordinario (ferie), della tredicesima e del TFR.
-

Art. 9 **Presentazione della Domanda**

Il dipendente ha diritto a fruire del congedo in argomento entro 60 giorni dalla richiesta (**secondo i modelli pubblicati sul sito intranet**), fatte salve eventuali esigenze specifiche e documentate, formulata all'Amministrazione, per il tramite della SOC Risorse Umane che cura l'istruttoria, in forma scritta, documentando, con idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i., le seguenti situazioni:

- il riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità del soggetto per il quale si chiede il congedo;

- il rapporto di coniugio e la convivenza con la persona in situazione di disabilità grave;
- il rapporto di parentela con la persona da assistere e la mancanza nel nucleo familiare del disabile di altri soggetti cui la Legge riconosce la priorità nell'esercizio del diritto;
- di essere il "Referente Unico" che richiede il beneficio per prestare assistenza alla persona disabile;
- il periodo di congedo di cui intende fruire;
- i periodi di congedo eventualmente già fruiti;
- la fruizione di eventuali periodi di congedo straordinario non retribuito per gravi e documentati motivi familiari, di cui all'art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000 (poiché detti periodi concorrono, con il congedo in argomento, al raggiungimento del limite massimo globale di due anni spettante a ciascun dipendente);
- il dipendente dovrà, altresì, dichiarare che:
 - il disabile non è ricoverato a tempo pieno ovvero ricorre una delle condizioni di cui ai punti a), b), c) indicati nell'art. 3, punto 2) del presente regolamento;
 - la struttura sanitaria presso la quale è ricoverato il disabile ha chiesto espressamente la presenza del familiare che presta assistenza (allegando a tal fine la relativa documentazione medica, che l'Amministrazione è tenuta a valutare);
- qualora il congedo venga richiesto con modalità multiperiodale, il provvedimento avrà una validità di sei mesi dalla data della richiesta, nella quale dovranno essere indicati i relativi periodi.

Art. 10 **Documentazione da allegare alla domanda**

Il dipendente dovrà allegare alla domanda la seguente documentazione: (la documentazione medica va allegata in busta chiusa)

- copia del verbale della Commissione ASL accertante la disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge n. 104/92 s.m.i.;
- copia del documento di identità del dichiarante e copia del codice fiscale del disabile;
- certificato di residenza dell'assistito. In alternativa all'indicazione degli elementi di cui sopra, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000;
- certificato di residenza del richiedente. In alternativa all'indicazione degli elementi di cui sopra, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000;
- dichiarazione sostitutiva ex DPR 445/2000 che attesti di essere, nel nucleo familiare, l'unico soggetto Referente nell'assistenza al disabile (fatta eccezione per i genitori anche adottivi o affidatari di figli disabili).

Art. 11 **Obblighi del dipendente**

Il dipendente è obbligato a comunicare tempestivamente eventuali variazioni dei requisiti previsti dal presente regolamento ed in particolare:

- il ricovero a tempo pieno del soggetto assistito;

[Handwritten signatures/initials]

- il mancato riconoscimento, in sede di revisione del giudizio, della situazione di gravità della condizione di disabilità;
- le modifiche dei periodi di permesso richiesti, producendo una nuova domanda che annulla e sostituisce la precedente;
- l'eventuale decesso del soggetto assistito.

E' comunque interesse e dovere del dipendente e dell'Azienda, nella gestione e nell'utilizzo del beneficio di cui sopra, agire secondo i principi di correttezza, buona fede e tempestività.

Art. 12 Discrezionalità dell'Azienda in merito al congedo

L'Amministrazione, entro 30 giorni dalla richiesta del congedo, in presenza di motivate esigenze organizzative che non consentono la sostituzione del dipendente, può concordare con il dipendente stesso di procrastinare la fruizione del congedo straordinario ad un periodo successivo e determinato.

Art. 13 Doveri dell'Azienda

L'Azienda è tenuta a "verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza". L'Amministrazione procederà ad effettuare idonei controlli, anche a campione, in merito alla veridicità delle dichiarazioni rese e "nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'Amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza". Nel caso in cui "a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato" ed a sottoporre il dipendente a conseguente procedimento disciplinare (circ. Funz. Pubbl. n. 13/2010).

Art. 14 Rinvio alle Leggi e Regolamenti

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento, si fa rinvio alle Leggi e Regolamenti vigenti in materia.

Art. 15 Entrata in vigore

Il presente Regolamento entrerà in vigore dalla data di esecutività del provvedimento di recepimento.