

DELIBERAZIONE NR. 1772 DEL 19/12/2024

OGGETTO: ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI NORMATIVI A TUTELA DELLA CONDIZIONE DI DISABILITA' CON NECESSITA' DI SOSTEGNO ELEVATO O MOLTO ELEVATO" RELATIVO A TUTTO IL PERSONALE DELL'ASST PAPA GIOVANNI XXIII.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**nella persona del Dott. Francesco Locati**

**ASSISTITO DA:**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	DR. GIANLUCA VECCHI
IL DIRETTORE SANITARIO	DOTT. MAURO MORENO
IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO	DR.SSA SIMONETTA CESA

**Premesso che:**

- il 15.05.2017 l'UOC Politiche e gestione delle risorse umane, oggi SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, ha redatto il documento "Disciplina degli istituti normativi a tutela della grave disabilità", revisionato il 13.09.2022 a seguito di intervenute novità in materia;
- il suddetto documento, illustrante le linee guida e le istruzioni operative per l'applicazione nei confronti dei dipendenti di questa ASST degli istituti normativi previsti nell'ambito della tutela delle persone in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, è stato oggetto di informativa a tutto il personale dipendente;

**Richiamata** la l. n. 104/1992, e s.m.i., avente oggetto "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità";

**Visti** l'art. 52 del CCNL 02.11.2022 relativo al personale del comparto sanità, l'art. 35, del CCNL 23.01.2024 relativo all'area sanità, nonché l'art. 27 del CCNL 17.12.2020 relativo all'area delle funzioni locali;

**Visti** gli orientamenti del Dipartimento della funzione pubblica e dell'INPS, che sono intervenuti negli ultimi anni su taluni aspetti rilevanti in materia, nonché le numerose pronunce giurisprudenziali susseguitesi nel tempo;

**Ritenuto** opportuno predisporre apposito regolamento disciplinante a livello aziendale gli istituti e le procedure applicative, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sopra citata;

**Dato atto** che l'adozione del presente provvedimento non comporta l'assunzione di alcun onere per l'azienda;

**Dato atto**, altresì, che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore f.f. della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, è responsabile del procedimento;

**Acquisito** il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario

### DELIBERA

1. di adottare il “Regolamento per l'applicazione degli istituti normativi a tutela della condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato”, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di precisare che il citato regolamento entra in vigore dalla data di adozione del presente provvedimento;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari aggiuntivi;
4. di incaricare la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane di diffondere adeguatamente il nuovo regolamento, anche rendendolo disponibile nella sezione “Bacheca aziendale” dell'Angolo del dipendente;
5. di dare atto che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore f.f. della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, è responsabile del procedimento.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Francesco Locati



**REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE  
DEGLI ISTITUTI NORMATIVI  
A TUTELA DELLA CONDIZIONE DI  
DISABILITÀ CON NECESSITÀ DI  
SOSTEGNO ELEVATO O MOLTO  
ELEVATO**



## Indice

Premesse.....	3
Art. 1 – Articolazione del documento .....	3
SEZIONE I – Assistenza a persone con necessità di sostegno intensivo, esclusi i figli.....	3
Art. 2 – Permessi mensili .....	3
Art. 3 – Cumulo dei permessi per l’assistenza a più persone con necessità di sostegno intensivo.....	5
Art. 4 – Ricovero della persona con necessità di sostegno intensivo .....	5
Art. 5 – Pluralità di soggetti eroganti l’assistenza.....	6
SEZIONE II – Assistenza a figli con necessità di sostegno intensivo .....	6
Art. 6 – Benefici per l’assistenza a figli con necessità di sostegno intensivo .....	6
Art. 7 – Ricovero del figlio con necessità di sostegno intensivo.....	7
SEZIONE III – Dipendenti con necessità di sostegno intensivo.....	8
Art. 8 – Benefici per dipendenti con necessità di sostegno intensivo.....	8
Art. 9 – Assistenza ad altra persona con necessità di sostegno intensivo .....	9
SEZIONE IV – Congedo art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001 .....	9
Art. 10 – Titolarità del congedo secondo inderogabile ordine di priorità.....	9
Art. 11 – Peculiarità del congedo .....	10
Art. 12 – Istanza di congedo .....	11
Art. 13 – Ricovero della persona con necessità di sostegno intensivo .....	11
Art. 14 – Pluralità di soggetti eroganti l’assistenza.....	12
SEZIONE V – Norme comuni .....	13
Art. 15 – Accertamento della condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato .....	13
Art. 16 – Assistenza a persona con necessità di sostegno intensivo, lavoratrice .....	14
Art. 17 – Distanza superiore a 150 km dalla residenza della persona da assistere .....	14
Art. 18 – Programmazione delle assenze .....	14
Art. 19 – Esonero dal lavoro notturno .....	15
Art. 20 – Oneri del dipendente .....	15
Art. 21 – Doveri dell’amministrazione.....	16



## Premesse

Il presente documento illustra le linee guida e le istruzioni operative per l'applicazione, nei confronti del personale dipendente (comparto e dirigenza) dell'ASST Papa Giovanni XXIII, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e parziale, degli istituti previsti dalla **Legge 104/1992** e s.m.i., nonché dal D.lgs. 151/2001 e s.m.i., nell'ambito della tutela delle persone in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato.

La regolamentazione relativa a quanto previsto in materia dal vigente ordinamento per garantire **l'intervento assistenziale permanente, continuativo e globale** nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, Legge 104/1992), di cui abbisognano le persone con necessità di sostegno intensivo, è volta a fornire chiarezza in ordine alle condizioni necessarie per accedere ai benefici di legge e, nel contempo, a scoraggiare qualsiasi forma di abuso.

### Art. 1 – Articolazione del documento

Il presente documento disciplina:

- Sezione I: gli istituti utilizzabili dal dipendente che **assiste** una persona con necessità di sostegno intensivo, di cui non sia il genitore (fattispecie trattata nella Sezione II) e con il quale ha in essere un rapporto di coniugio/unione civile, convivenza di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016, parentela/affinità entro il 3° grado;
- Sezione II: gli istituti utilizzabili dai genitori di figli con necessità di sostegno intensivo;
- Sezione III: gli istituti utilizzabili dal dipendente con necessità di sostegno intensivo;
- Sezione IV: il congedo di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001;
- Sezione V: le norme comuni.

## SEZIONE I – Assistenza a persone con necessità di sostegno intensivo, esclusi i figli

### Art. 2 – Permessi mensili

1. Il dipendente in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione ha diritto a n. 3 giorni mensili di permesso retribuito (fruibili anche ad ore ad eccezione dei direttori di struttura complessa dell'Area sanità e della dirigenza PTA), per prestare assistenza ad una persona con necessità di sostegno intensivo di cui sia, *per quanto riguarda la presente sezione*, **coniuge/unito civilmente, convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016**,



***parente/affine fino al 2° grado ma non genitore (fattispecie trattata nella Sezione II),  
parente/affine di 3° grado.***

2. In caso di parentela/affinità di 3° grado, il beneficio è concesso solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016 o la madre o il padre della persona con necessità di sostegno intensivo abbiano compiuto 65 anni di età;
- il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016 o la madre o il padre della persona con necessità di sostegno intensivo siano affetti da patologia invalidante secondo le definizioni dell'art. 2, comma 1, lettera d) del Decreto ministeriale n. 278/2000, da attestare con specifica certificazione medica;
- il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016 o la madre o il padre della persona con necessità di sostegno intensivo siano deceduti o mancanti (per mancanza si intendono le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto quali il celibato o lo stato di figlio naturale non riconosciuto e le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità).

3. In conformità ai contenuti dei CC.CC.NN.LL. relativi al personale del SSN, le modalità e i limiti massimi mensili nella fruizione dei permessi risultano essere i seguenti:

- fruizione a giorni: a) **n. 3 giorni** in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, oppure a tempo ridotto di tipo orizzontale, oppure a tempo ridotto di tipo verticale superiore alla percentuale del 50%;  
b) **n. 1,5 giorni** in caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto di tipo verticale pari alla percentuale del 50% (da fruire 1 giorno in un mese e 2 giorni nel mese successivo);
- fruizione ad ore: a) sino ad un massimo di **n. 18 ore** in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, oppure a tempo ridotto di tipo verticale superiore alla percentuale del 50%;  
b) sino ad un massimo di **n. 9 ore** in caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto, di tipo sia verticale che orizzontale, pari alla percentuale del 50%;  
c) in caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto di tipo orizzontale superiore alla percentuale del 50%, le n. 18 ore vengono ridotte in proporzione: ad esempio, con percentuale del 75% sono fruibili sino ad un massimo di **n. 13 ore e 30 minuti**.

la fruizione ad ore non è consentita ai direttori di struttura complessa dell'Area sanità e a tutti i dirigenti PTA



### **Art. 3 – Cumulo dei permessi per l'assistenza a più persone con necessità di sostegno intensivo**

1. Il beneficio di cui all'art. 2, comma 1, in caso di assistenza a due o più persone con necessità di sostegno intensivo, è concedibile sempre, nel rispetto di tutti i requisiti di legge, se trattasi di coniuge/unito civilmente/convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016 e parenti/affini di primo grado.
2. Il beneficio di cui all'art. 2, comma 1, in caso di assistenza a due o più persone con necessità di sostegno intensivo, è concedibile anche per il parente/affine di secondo grado solo in presenza di almeno una delle condizioni elencate nell'art. 2, comma 2.
3. Il beneficio di cui all'art. 2, comma 1, in caso di assistenza a due o più persone con necessità di sostegno intensivo, non è mai concedibile per il parente/affine di terzo grado.

### **Art. 4 – Ricovero della persona con necessità di sostegno intensivo**

1. Tra i requisiti per la concessione del beneficio della presente sezione figura il “non ricovero a tempo pieno” della persona con necessità di sostegno intensivo.
2. Per **ricovero** a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria in via prevalente e continuativa.
3. In deroga alla regola generale del *divieto di fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 e s.m.i. in caso di ricovero a tempo pieno*, è possibile concedere il permesso stesso, previa produzione di relativa certificazione attestata dai sanitari delle strutture di riferimento, nei seguenti casi:
  - a) esigenza della persona con necessità di sostegno intensivo di essere condotta al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
  - b) coma vigile della persona con necessità di sostegno intensivo;
  - c) malattia terminale della persona con necessità di sostegno intensivo;
  - d) bisogno di assistenza della persona con necessità di sostegno intensivo da parte di un familiare.
4. Non costituisce, invece, ricovero a tempo pieno l'ospitalità presso istituti non ospedalieri che forniscano, in via prevalente e continuativa, servizi di tipo residenziale ed assistenziale a carattere “non sanitario”, quali, ad esempio, aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale. Siffatta condizione deve risultare da specifica attestazione della struttura presso cui è ospitata la persona con necessità di sostegno intensivo. In tal caso la fruizione del permesso è sempre ammessa.
5. In tutte le ipotesi di fruizione dei permessi il dipendente potrà assentarsi legittimamente dal servizio solo per l'effettiva assistenza alla persona con necessità di



sostegno intensivo durante le giornate in cui avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa (v. art. 20).

### **Art. 5 – Pluralità di soggetti eroganti l'assistenza**

1. Per l'assistenza alla stessa persona con necessità di sostegno intensivo, il diritto ai permessi mensili può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli elencati all'art. 2.
2. Nella suddetta ipotesi restano comunque fermi, complessivamente, i limiti mensili indicati all'art. 2, comma 3, e la fruizione deve avvenire in via alternativa tra gli interessati.

## **SEZIONE II – Assistenza a figli con necessità di sostegno intensivo**

### **Art. 6 – Benefici per l'assistenza a figli con necessità di sostegno intensivo**

1. I dipendenti **genitori naturali o adottivi** di figli con necessità di sostegno intensivo, nonché i dipendenti **affidatari** di persone con necessità di sostegno intensivo, in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione, hanno diritto a varie tipologie di istituto a seconda dell'età del figlio o dell'affidato e per ogni figlio o affidato con necessità di sostegno intensivo:
  - 1) Figlio naturale/adottato/affidato con necessità di sostegno intensivo fino a 3 anni di età:
    - permesso giornaliero retribuito (2 ore per dipendenti con orario di lavoro uguale o maggiore di 6 ore; 1 ora per dipendenti con orario di lavoro inferiore a 6 ore), non fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori/affidatari per il medesimo bambino con necessità di sostegno intensivo;
    - prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a 3 anni fra entrambi i genitori/affidatari, retribuito al 30% e non fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori/affidatari per il medesimo bambino con necessità di sostegno intensivo;
    - permessi mensili di cui all'art. 2, complessivi tra entrambi i genitori/affidatari e dagli stessi non fruibili nelle medesime giornate per il medesimo bambino con necessità di sostegno intensivo.



2) Figlio naturale/adottato/affidato con necessità di sostegno intensivo con età maggiore di 3 anni e fino a 12 anni:

- prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a 3 anni fra entrambi i genitori/affidatari, retribuito al 30% e non fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori/affidatari per il medesimo bambino con necessità di sostegno intensivo;
- permessi mensili di cui all'art. 2, complessivi tra entrambi i genitori/affidatari e dagli stessi non fruibili nelle medesime giornate per il medesimo bambino con necessità di sostegno intensivo.

3) Figlio naturale/adottato/affidato con necessità di sostegno intensivo con età superiore a 12 anni:

- permessi mensili di cui all'art. 2, complessivi tra entrambi i genitori/affidatari e dagli stessi non fruibili nelle medesime giornate per lo stesso figlio o affidato con necessità di sostegno intensivo.

2. Gli istituti di cui ai punti 1) e 2) del precedente comma 1 sono alternativi: nell'ambito dello stesso mese i genitori/affidatari possono ricorrere ad un solo ed identico tipo di istituto e la fruizione non deve essere contestuale.

3. Per quanto riguarda l'istituto dei permessi mensili di cui all'art. 2, si specifica che il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, oltre che ai genitori anche ad altri soggetti parenti/affini fino al 2° grado o, alle condizioni di cui all'art. 2, fino al 3° grado. In tal caso restano comunque fermi, complessivamente, per l'assistenza alla stessa persona con necessità di sostegno intensivo, i limiti mensili indicati all'art. 2, comma 3, e la fruizione deve avvenire in via alternativa tra gli interessati.

### **Art. 7 – Ricovero del figlio con necessità di sostegno intensivo**

1. Tra i requisiti per la concessione dei benefici della presente sezione figura il “non ricovero a tempo pieno” del figlio naturale/adottato/affidato con necessità di sostegno intensivo.
2. Per **ricovero** a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria in via prevalente e continuativa.
3. In deroga alla regola generale del *divieto di fruizione dei benefici della presente sezione in caso di ricovero a tempo pieno*, è possibile la loro concessione, previa



produzione di relativa certificazione attestata dai sanitari delle strutture di riferimento, nei seguenti casi:

- a) necessità del figlio naturale/adottato/affidato, con necessità di sostegno intensivo, di essere condotto al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
  - b) coma vigile del figlio naturale/adottato/affidato con necessità di sostegno intensivo;
  - c) malattia terminale del figlio naturale/adottato/affidato con necessità di sostegno intensivo;
  - d) bisogno di assistenza del figlio con necessità di sostegno intensivo da parte di un genitore/affidatario.
4. Non costituisce, invece, ricovero a tempo pieno l'ospitalità presso istituti non ospedalieri che forniscano, in via prevalente e continuativa, servizi di tipo residenziale ed assistenziale a carattere "non sanitario", quali, ad esempio, aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale. Siffatta condizione deve risultare da specifica attestazione della struttura presso cui è ospitata la persona con necessità di sostegno intensivo. In tal caso la fruizione degli istituti di cui all'art. 6 è sempre ammessa.
5. In tutte le ipotesi di fruizione dei benefici della presente sezione il dipendente potrà assentarsi legittimamente dal servizio solo per l'effettiva assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo durante le giornate in cui avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa (v. art. 20).

## **SEZIONE III – Dipendenti con necessità di sostegno intensivo**

### **Art. 8 – Benefici per dipendenti con necessità di sostegno intensivo**

1. Il **dipendente con necessità di sostegno intensivo**, in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione, ha diritto ad usufruire, nell'ambito dello stesso mese, di uno o dell'altro dei seguenti due istituti:
  - permesso giornaliero retribuito: • di 2 ore in presenza di orario di lavoro uguale o maggiore di 6 ore;  
• di 1 ora in presenza di orario di lavoro inferiore a 6 ore
  - 3 giorni mensili di permesso retribuito, fruibili anche ad ore, nei limiti indicati all'art.2, comma 3.



## **Art. 9 – Assistenza ad altra persona con necessità di sostegno intensivo**

Il dipendente con necessità di sostegno intensivo può accedere ai benefici trattati nel presente documento, se in possesso dei requisiti previsti dalla legge, per assistere lui stesso uno o più persone con necessità di sostegno intensivo.

## **SEZIONE IV – Congedo art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001**

### **Art. 10 – Titolarità del congedo secondo inderogabile ordine di priorità**

1. Il dipendente rientrante fra i soggetti qui di seguito elencati secondo la loro relazione con la persona con necessità di sostegno intensivo da assistere, in possesso di tutti i requisiti di legge in sede di controllo in prima istanza o di revisione, ha diritto a fruire del congedo previsto dall'art. 42, comma 5 e seguenti, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i.:
  - 1) coniuge/unito civilmente, conviventi, e convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016;
  - 2) madre o padre, anche adottivi/affidatari, non necessariamente conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del soggetto di cui al punto 1);
  - 3) figli conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati ai punti 1) e 2);
  - 4) fratelli/sorelle conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati ai punti 1), 2) e 3);
  - 5) parenti/affini entro il 3° grado, conviventi, solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati ai punti 1), 2), 3) e 4).

Ad eccezione di madre/padre anche adottivi/affidatari, l'esistenza di soggetti che rientrano nelle categorie di parentela/affinità sopraindicate e che non convivono con la persona con necessità di sostegno intensivo non impedisce lo scorrimento nell'ordine di priorità.

2. Con riferimento alle condizioni specificate nel comma 1:

- per **convivenza** si intende non solo la medesima residenza anagrafica della persona con necessità di sostegno intensivo e del dipendente titolato al congedo, ma anche l'effettiva coabitazione (circolare n. 1/2012 del Dipartimento della funzione pubblica; sentenza n. 158/2012 del TAR Calabria; sentenza n. 95/2016 del TAR Lombardia);



tale requisito si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona con necessità di sostegno intensivo siano nello stesso stabile e nell'ambito dello stesso numero civico anche se in interni diversi;

il requisito in argomento è soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223/1989, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o della persona con necessità di sostegno intensivo;

- per **mancanza** si intendono le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) e le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità;
- per **patologie invalidanti** si intendono le patologie secondo le definizioni dell'art. 2, comma 1, lettera d) del Decreto ministeriale n. 278/2000, da attestare con specifica certificazione medica.

### Art. 11 – Peculiarità del congedo

1. Il congedo previsto dall'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 ha la durata massima di due anni, sia con riferimento all'assistito che a colui che presta l'assistenza:
  - per ogni persona con necessità di sostegno intensivo non è possibile riconoscere, anche complessivamente fra più soggetti che possono averla assistita, un periodo maggiore di due anni;
  - ogni singolo soggetto che presta assistenza a persona o a più persone con necessità di sostegno intensivo non può accedere, nell'arco della propria vita lavorativa, ad un periodo complessivo maggiore di due anni, comprensivo anche degli eventuali periodi di congedo per gravi motivi fruiti al di fuori delle condizioni indicate nella presente sezione ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.
2. Il congedo può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato, anche a giorni ma non in ore.  
Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione nei limiti indicati all'art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n. 151/2001 e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.  
I periodi di congedo non rilevano ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto, dell'anzianità di servizio per la progressione di carriera.
3. Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi e i riposi previsti nell'articolazione dell'orario di lavoro, è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto, fatta salva l'intervenuta assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo



intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo anche i giorni festivi e i riposi cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altro tipo di congedo o permessi (parere Dipartimento funzione pubblica 0066814-P-08/10/2021).

### **Art. 12 – Istanza di congedo**

1. Il dipendente in possesso di tutti i requisiti di legge ha diritto a fruire del congedo entro 30 giorni dalla domanda.
2. Il requisito della convivenza, intesa come coabitazione, deve sussistere sin dal primo giorno di effettiva fruizione del beneficio ma non necessariamente alla data della domanda.
3. Entro 10 giorni dalla richiesta del congedo il dipendente riceve la comunicazione della decisione aziendale.
4. Con riferimento ad un periodo di congedo che decorra prima di 30 giorni dalla data della domanda, l'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale, sono motivati in relazione alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
5. Su richiesta del dipendente la domanda viene riesaminata nei successivi 20 giorni.
6. L'azienda assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla propria situazione organizzativa e produttiva.

### **Art. 13 – Ricovero della persona con necessità di sostegno intensivo**

1. Tra i requisiti per la concessione del beneficio della presente sezione figura il "non ricovero a tempo pieno" della persona con necessità di sostegno intensivo.
2. Per **ricovero** a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria in via prevalente e continuativa.
3. In deroga alla regola generale del *divieto di fruizione del congedo ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in caso di ricovero a tempo pieno*, è possibile concedere il congedo stesso, previa produzione di relativa certificazione attestata dai sanitari delle strutture di riferimento, nei seguenti casi e solo per i ricoveri di carattere temporaneo e non permanente, atteso che, diversamente, verrebbe meno il fondamentale presupposto della convivenza, intesa come coabitazione:
  - a) necessità della persona con necessità di sostegno intensivo di essere condotta al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;



- b) coma vigile della persona con necessità di sostegno intensivo;
  - c) malattia terminale della persona con necessità di sostegno intensivo;
  - d) bisogno di assistenza della persona con necessità di sostegno intensivo da parte di un familiare, debitamente attestato da specifica certificazione medica.
4. Non costituisce, invece, ricovero a tempo pieno l'ospitalità presso istituti non ospedalieri che forniscano, in via prevalente e continuativa, servizi di tipo residenziale ed assistenziale a carattere "non sanitario", quali, ad esempio, aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale. Siffatta condizione deve risultare da specifica attestazione del direttore della struttura presso cui è ospitata la persona con necessità di sostegno intensivo. In tal caso la fruizione del congedo è consentita solo per le ospitalità di carattere temporaneo e non permanente, atteso che, diversamente, verrebbe meno il fondamentale presupposto della convivenza, intesa come coabitazione.
5. In tutte le ipotesi di fruizione dei congedi il dipendente potrà assentarsi legittimamente dal servizio solo per l'effettiva assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo durante le giornate in cui avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa (v. art. 20).

#### **Art. 14 – Pluralità di soggetti eroganti l'assistenza**

1. È possibile utilizzare il congedo anche se altri lavoratori risultino autorizzati a fruire, per la stessa persona con necessità di sostegno intensivo, dei permessi mensili di cui all'art. 2, purché non avvenga contestualmente.
2. Il medesimo prestatore di assistenza può fruire, nell'ambito dello stesso mese, del congedo e dei permessi mensili di cui all'art. 2.
3. I soggetti che hanno titolo ad accedere al congedo per l'assistenza alla stessa persona con necessità di sostegno intensivo non possono fruirlo contemporaneamente.
4. Fatto salvo quanto indicato nei punti precedenti, i **genitori naturali o adottivi** di figli con necessità di sostegno intensivo, nonché gli **affidatari** di soggetti con necessità di sostegno intensivo, possono fruire del congedo e dell'identico istituto scelto mensilmente fra quelli indicati nell'art. 6, ma non contestualmente.



## SEZIONE V – Norme comuni

### Art. 15 – Accertamento della condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato

1. La condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 è accertata dalla Commissione medica di 1° grado, integrata dal medico rappresentante dell'INPS, e viene certificata in un verbale di tipo provvisorio.
2. Il Centro medico legale INPS (commissione di 2° grado) rilascia il verbale definitivo, che potrebbe anche non essere confermativo del giudizio espresso dalla Commissione medica di 1° grado.
3. La Commissione di cui al comma 1 deve pronunciarsi entro novanta giorni dalla data di presentazione della domanda (entro quindici in caso di patologie oncologiche). Qualora tale commissione non si pronunci entro quarantacinque giorni, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia denunciata, ovvero da medici specialisti nelle patologie denunciate, in servizio presso la struttura sanitaria pubblica di riferimento.
4. La condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 può essere certificata, per le sole persone con sindrome di Down, anche dal medico di medicina generale con documento di pari valore del verbale definitivo INPS.
5. I benefici connessi all'accertata condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, quali disciplinati nel presente documento, sono assegnabili ai dipendenti dalla data in cui l'azienda ne riceve l'istanza, completa di tutte le informazioni necessarie e corredata di uno dei seguenti documenti:
  - verbale definitivo rilasciato dall'INPS;
  - eventuale accertamento provvisorio del medico specialista di cui al comma 3, accertamento che produce effetto sino alla data, compresa, del verbale della Commissione medica di 1° grado indipendentemente dall'eventuale giudizio negativo di quest'ultima;
  - verbale della Commissione medica di 1° grado, con effetto sino alla data, compresa, del verbale definitivo INPS indipendentemente dall'eventuale giudizio negativo in quest'ultimo riportato;
  - certificazione del medico di medicina generale attestante la sindrome di Down.
6. Con riferimento al precedente comma 5, i benefici sono altresì assegnabili dalla data in cui l'azienda ne riceve l'istanza, completa di tutte le informazioni necessarie e corredata di documentazione provante la sola attivazione della procedura per l'accertamento della condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato.



7. In caso di verbale in cui sia prevista la rivedibilità, il diritto ai benefici viene mantenuto sino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione, di competenza esclusiva dell'INPS.

#### **Art. 16 – Assistenza a persona con necessità di sostegno intensivo, lavoratrice**

Il dipendente che assiste un lavoratore in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ha diritto ai permessi mensili e al congedo trattati nelle precedenti sezioni, se in possesso dei requisiti previsti per tali istituti e nel rispetto delle condizioni indicate all'art. 20.

#### **Art. 17 – Distanza superiore a 150 km dalla residenza della persona da assistere**

1. Il dipendente che usufruisce dei permessi mensili per assistere persona con necessità di sostegno intensivo, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri, deve attestare con titolo di viaggio, o altra idonea documentazione, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (a mero titolo di esempio: 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, ricevuta del rifornimento di carburante avvenuto nella città di residenza del disabile).
2. L'adeguatezza della documentazione di cui al comma 1 verrà valutata dall'amministrazione, fermo restando che, in mancanza, non potranno essere riconosciuti i permessi mensili in argomento e si procederà al recupero dei permessi eventualmente già usufruiti commutando il titolo di assenza in altro istituto contrattuale (ferie, recuperi compensativi, congedo non retribuito per gravi motivi familiari, ecc.).

#### **Art. 18 – Programmazione delle assenze**

1. Al fine di contemperare l'esigenza della persona con necessità di sostegno intensivo di ricevere adeguata assistenza e il dovere dell'azienda di garantire l'assolvimento delle funzioni istituzionali, quali la continuità assistenziale, la cui violazione totale o parziale potrebbe determinare gravi disfunzioni di carattere organizzativo, i dipendenti che intendono fruire dei permessi mensili sono obbligati a presentare la relativa istanza, con la puntuale indicazione dei giorni di permesso, entro il giorno 10 del mese precedente al fine di consentire entro il giorno 20 dello stesso mese la tempestiva e funzionale organizzazione del turno di lavoro (circolari Dipartimento funzione pubblica n. 8/2008 e n. 13/2010 e contrattazione collettiva nazionale).
2. Il numero dei permessi mensili spettanti nel mese di attivazione del diritto, indicati all'art. 2, comma 3, è calcolato in proporzione al numero delle decadi successive a quella in cui si presenta per la prima volta l'istanza (Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 24/2012).



3. Comprovate situazioni di urgenza (improvvisa malattia, visita specialistica non prevista e indifferibile della persona con necessità di sostegno intensivo e/o del dipendente, cause di forza maggiore o di somma urgenza) consentono il discostamento da quanto programmato.

In siffatti casi il permesso o i permessi non usufruiti per le suindicate ragioni di urgenza debitamente comprovate saranno oggetto di contestuale definizione tra il dipendente e il suo responsabile circa l'arco temporale di godimento residuo nel mese di riferimento.

In assenza della dimostrazione di siffatte situazioni di urgenza non sarà in alcun modo consentita l'utilizzazione dei permessi. L'eventuale assenza dal servizio del dipendente non suffragata da altro istituto giuridico/normativo o contrattuale sarà considerata assenza ingiustificata e comporterà, se del caso, l'attivazione del relativo procedimento disciplinare.

4. Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione è consentita solo a giornata intera. Tale vincolo, per quanto riguarda il personale dell'Area sanità, è previsto solo se il dirigente è assegnato in strutture/servizi attivati per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni.

### **Art. 19 – Esonero dal lavoro notturno**

I dipendenti che abbiano *a proprio carico* una persona con necessità di sostegno intensivo ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 possono, a domanda, essere esonerati dal prestare lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6.

La condizione "*a proprio carico*" si verifica solo in presenza di **coabitazione**, come ben chiarito dal TAR Lazio con sentenza n. 10499 del 05/12/2013 ("*... si tratta di una situazione di fatto non coincidente con quella presupposta per la concessione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. La ratio ivi sottesa è infatti diversa, consistendo nella volontà del legislatore di consentire una cura ed un'assistenza costanti e quotidiane, anche nelle ore notturne, possibili solo nell'ipotesi di coabitazione*").

Il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale (Sezione Seconda), con sentenza n. 8798 del 17.10.2022, ha confermato che l'esonero dal lavoro notturno richiede la sussistenza della condizione di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 del soggetto da assistere.

### **Art. 20 – Oneri del dipendente**

1. Il dipendente richiedente i benefici di cui alla Legge 104/1992 deve dimostrare in sede di istanza la sussistenza dei requisiti indicati nel presente documento.
2. Inoltre, il dipendente a corredo dell'istanza deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:



- presta assistenza *effettiva* nei confronti della persona con necessità di sostegno intensivo per la quale sono chieste le agevolazioni ovvero chiede le agevolazioni per le necessità legate alla propria condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato;
  - è consapevole che i permessi sono uno strumento di assistenza della persona con necessità di sostegno intensivo e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno, morale oltre che giuridico, a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
  - è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela della persona con necessità di sostegno intensivo (circolare Dipartimento funzione pubblica n. 13/2010).
3. Per effettiva assistenza si intende l'erogazione di una assistenza diretta, fornita alla persona con necessità di sostegno intensivo in maniera costante e regolare, sia durante l'arco del mese che durante le giornate di fruizione dei permessi e congedi stessi, secondo le esigenze della persona con necessità di sostegno intensivo.
- Comporterà responsabilità penale, disciplinare e amministrativo/contabile, oltre che la decadenza immediata dei benefici:
- la fruizione del permesso in assenza della effettiva assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo come suindicato;
  - la fruizione del congedo in assenza della convivenza, intesa come coabitazione, e della effettiva assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo come suindicato.
4. Il dipendente ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente ogni variazione circa la modifica dei requisiti che hanno dato origine alla fruizione dei benefici (ricovero a tempo pieno, decesso, revisione del verbale, fruizione dei benefici anche da parte di altro parente, variazioni anagrafiche). La violazione di tale obbligo, in presenza della continuazione del godimento del beneficio, comporterà una responsabilità penale, disciplinare e amministrativo/contabile, oltre che la decadenza immediata del beneficio stesso.
5. La fruizione dei permessi mensili di cui al presente regolamento da parte della persona con necessità di sostegno intensivo ne comporta il computo nelle liste di cui alla legge n. 68/1999.

### **Art. 21 – Doveri dell'amministrazione**

Con riferimento agli obblighi dei dipendenti, di cui all'articolo 20, l'azienda procede alla verifica della sussistenza di tutti i requisiti di legge sia in sede di prima istanza che, con regolarità, per le istanze già precedentemente autorizzate.

In fase di prima istanza, il mancato riscontro anche di uno solo dei requisiti di legge previsti costituirà causa ostativa ai fini della concessione del beneficio richiesto.



Parimenti si procederà alla revoca del beneficio a suo tempo concesso qualora il dipendente non produca entro 30 gg. le eventuali integrazioni richieste dall'azienda in ambito di verifica dei requisiti normativi.

**L'azienda effettuerà ogni anno solare controlli, su un campione casuale dei fruitori dei permessi/congedi, in merito all'effettiva prestazione dell'assistenza, avvalendosi della collaborazione di altre pubbliche amministrazioni e di autorità pubbliche aventi funzioni di polizia investigativa nonché di agenzie investigative.**

**L'azienda procederà d'ufficio ai medesimi controlli in tutte le situazioni per le quali sopravvivono elementi suggestivi di un potenziale abuso nella fruizione del diritto.**

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE** (proposta n. 1877/2024)

Oggetto: ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI  
NORMATIVI A TUTELA DELLA CONDIZIONE DI DISABILITA' CON NECESSITA' DI  
SOSTEGNO ELEVATO O MOLTO ELEVATO" RELATIVO A TUTTO IL PERSONALE DELL'ASST  
PAPA GIOVANNI XXIII.

**SC PROPONENTE**

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 16/12/2024

Il Direttore f.f.  
Dr. / Dr.ssa Zanini Alessandra

## PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1877/2024

ad oggetto:

ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI NORMATIVI A TUTELA DELLA CONDIZIONE DI DISABILITA' CON NECESSITA' DI SOSTEGNO ELEVATO O MOLTO ELEVATO" RELATIVO A TUTTO IL PERSONALE DELL'ASST PAPA GIOVANNI XXIII.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

<b>DIRETTORE AMMINISTRATIVO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Vecchi Gianluca
Note:	

<b>DIRETTORE SANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Moreno Mauro
Note:	

<b>DIRETTORE SOCIO SANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Cesa Simonetta
Note:	

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

**Publicata all'Albo Pretorio on-line  
dell'Azienda socio sanitaria territoriale  
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

**per 15 giorni**

---