

LINEE GUIDA
RELATIVE AI PERMESSI PER I LAVORATORI
DIPENDENTI DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA
CON PARTICOLARE RIFERIMENTO
ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/92



Indice

| | |
|---|----|
| INTRODUZIONE..... | 3 |
| PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI (<i>percorso Blu</i>)..... | 3 |
| PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI DISABILI (<i>percorso Giallo</i>)..... | 5 |
| ESTENSIONE DEL DIRITTO AI PARENTI E AGLI AFFINI DI TERZO GRADO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE..... | 6 |
| PERMESSI PER GENITORI, ANCHE ADOTTIVI O AFFIDATARI, DI FIGLI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ | 8 |
| PLURALITÀ DEI SOGGETTI DISABILI | 10 |
| CONGEDO STRAORDINARIO (art. 42 D.Lgs. 151/2001) | 10 |
| REFERENTE UNICO (D.LGS. 119/2011) | 11 |
| COSA SPETTA..... | 11 |
| CERTIFICAZIONE PROVVISORIA | 13 |
| MODALITÀ DI FRUIZIONE | 15 |
| PERSONALE DOCENTE DI I^ FASCIA E DI II^ FASCIA, PERSONALE RICERCATORE UNIVERSITARIO CONFERMATO E PERSONALE RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO | |
| INTRODUZIONE | 19 |
| PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI (<i>percorso Azzurro</i>)..... | 19 |
| PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI DISABILI (<i>percorso Rosa</i>) | 21 |
| ESTENSIONE DEL DIRITTO AI PARENTI E AGLI AFFINI DI TERZO GRADO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE..... | 22 |
| PERMESSI PER GENITORI, ANCHE ADOTTIVI O AFFIDATARI, DI FIGLI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ .. | 24 |
| PLURALITÀ DEI SOGGETTI DISABILI | 25 |
| CONGEDO STRAORDINARIO (art. 42 D.Lgs. 151/2001) | 25 |
| REFERENTE UNICO (D.LGS. 119/2011) | 26 |
| CERTIFICAZIONE PROVVISORIA | 26 |
| MODALITÀ DI FRUIZIONE | 28 |

INTRODUZIONE

Sono previsti diversi strumenti che consentono al lavoratore di assentarsi dal lavoro in casi particolari, sia per i lavoratori dipendenti del settore privato, sia per i dipendenti pubblici, con diritto o senza diritto a continuare a percepire la retribuzione.

L'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, e successive modificazioni, ha introdotto particolari permessi in favore dei lavoratori disabili e dei loro familiari.

PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI

Questi permessi vengono concessi per consentire al lavoratore disabili in condizione di gravità di prendersi cura di se stesso e, pertanto, non sono da confondersi con i permessi rivolti alla cura di familiari con handicap.



Come utilizzarli

Il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro nei seguenti modi:

- per 3 giorni al mese (anche frazionabili a ore)
- **o, in alternativa,**
- per 2 ore al giorno tutti i giorni. (Se l'attività lavorativa giornaliera è inferiore alle 6 ore, il permesso orario giornaliero si riduce ad 1 ora).

E' ammessa la possibilità, anche all'interno dello stesso mese, di passare dalla fruizione a giorni a quella oraria giornaliera, a condizione che sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi (le esigenze devono essere opportunamente documentate dal lavoratore). Sussiste, inoltre, un'ulteriore modalità di fruizione dei permessi, consentendo al lavoratore di assentarsi anche per 18 ore al mese (oltre ai 3 giorni mensili e alle 2 ore giornaliere).



Chi ne ha diritto

Possono usufruire di questi permessi i **lavoratori disabili**, in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992), rilasciato dalla Commissione dell'ASL di

competenza. Non sono ammessi altri **certificati di invalidità.**



Cumulabilità dei permessi per se stesso con quelli per l'assistenza di familiari con handicap

Un lavoratore può usufruire di **permessi per assistere familiari con handicap** anche nel caso in cui il disabile da assistere usufruisca dei permessi lavorativi per se stesso. Lo ha stabilito l'INPS (con Circolare n. 37/1999) ma solo se sussistono tre condizioni:

- 1) il lavoratore disabile, pur beneficiando dei propri permessi, abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata del medico della sede INPS anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- 2) nel giorno in cui il lavoratore usufruisce del permesso per assistere il familiare disabile, quest'ultimo non deve prestare attività lavorativa (in sostanza i permessi devono necessariamente coincidere);
- 3) nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza.

Allo stesso modo, il disabile che usufruisce dei permessi per se stesso, può usufruire, cumulandoli, anche dei permessi per assistere un familiare con handicap in condizione di gravità.



Il trattamento economico

I giorni o le ore giornaliere di permesso sono interamente retribuiti e non incidono sulla **pensione**, sull'**anzianità di servizio**, sulla maturazione delle **ferie** e della **tredicesima** mensilità. Nel settore privato la retribuzione viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS che rimborserà a conguaglio l'intera cifra al datore. Nel pubblico impiego, invece, la spesa è a carico dell'Ente datore di lavoro che è tenuto a versare anche i relativi contributi previdenziali.

Negli stessi giorni di permesso saranno corrisposti anche i **compensi incentivanti la produttività**.

PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI DISABILI

Questi permessi (da non confondersi con il congedo) vengono concessi per consentire al lavoratore di assistere familiari con handicap in condizione di gravità.



Come utilizzarli

E' il diritto del lavoratore di assentarsi dal lavoro per 3 giorni al mese o, in alternativa, per 18 ore al mese per assistere familiari con handicap in condizione di gravità.



Chi ne ha diritto

Possono usufruire di questi permessi:

- il **genitore** del disabile;
- il **coniuge** del disabile;
- il **convivente more uxorio**, in applicazione della recente sentenza della Corte Costituzionale (n° 213/2016), che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente more uxorio, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado, tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità;
- l'**unito/a civilmente** (a seguito dell'art. 1, comma 20, Legge n. 76/2016);
- il **parente o l'affine, lavoratore dipendente, entro il secondo grado** (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello, cognato).

ESTENSIONE DEL DIRITTO AI PARENTI E AGLI AFFINI DI TERZO GRADO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE

I parenti ed affini di terzo grado (esempio, zii e bisnonni) **possono fruire** dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- quando i genitori o il coniuge del disabile siano deceduti o “mancanti”;
- quando i genitori o il coniuge del disabile abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

L’espressione “**mancanti**” deve essere intesa non solo come **situazione di assenza naturale e giuridica** (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere **anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile**, continuativa e debitamente certificata dall’autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati - coniuge, parte dell’unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), genitore - si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, ovvero patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come per esempio l’emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per soggetti affetti da HIV-AIDS, ai fini dell’individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall’art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Non è rilevante la presenza nella famiglia del disabile di parenti e affini di primo o di secondo grado (quindi, per fare un esempio, in presenza delle due condizioni sopracitate, uno zio può assistere il nipote disabile anche se quest’ultimo ha un figlio oppure un fratello/sorella in grado di assisterlo).

Il diritto a godere di questi permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Eccezione a questa regola la fanno i figli, dal momento che entrambi i genitori possono fruire dei permessi, anche se alternativamente. Questi permessi non vanno confusi con il congedo straordinario di due anni per assistere familiari con handicap, dove i requisiti sono più stringenti.



La condizione di handicap

Per poter usufruire di questi permessi, la condizione essenziale è che il disabile sia stato accertato persona con handicap in situazione di gravità, cioè la condizione prevista dall’art. 3, comma 3, della Legge n. 104 del 1992 (il certificato medico dovrà citare questi estremi di legge). Il certificato di handicap viene rilasciato da un’apposita Commissione operante presso ogni ASL e non va confuso con l’attestazione di **invalidità**. **N.B.:** fanno eccezione alla regola della certificazione le persone affette da **sindrome di Down**, le quali possono essere dichiarate in situazione di gravità anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra.

Per ottenere questi permessi, il lavoratore dipendente deve fare domanda all’Università di Parma:

- dichiarando la presenza dei requisiti previsti dalla legge (grado di parentela o affinità, assenza di ricovero ecc.);
- documentando le circostanze che consentono di allargare (fino al terzo grado di parentela e affinità) la cerchia di familiari aventi diritto (ad esempio che il genitore o il coniuge del disabile sono deceduti o ultrasessantacinquenni);
- allegando la certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere;
- dichiarando che nessun altro familiare gode dei permessi richiesti per assistere il medesimo disabile (ad eccezione dell'assistenza nei confronti del figlio disabile che può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori);
- dichiarando che la persona disabile da assistere non è ricoverata a tempo pieno;
- dichiarando di essere consapevole che l'agevolazione richiesta comporta un impegno morale e giuridico a prestare effettivamente l'assistenza al disabile e che questa comporta un onere per il datore di lavoro;
- impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni;
- impegnandosi a documentare con titoli di viaggio o con idonea documentazione il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (se quest'ultimo si trova ad una distanza superiore a 150 Km rispetto al luogo di residenza del dichiarante);
- indicando nella domanda la modalità di fruizione (se a giornate intere o ad ore).



Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** all'ottenimento del permesso sono (circ. 32/2012):

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

PERMESSI PER GENITORI, ANCHE ADOTTIVI O AFFIDATARI, DI FIGLI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ



Ai genitori biologici, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

→ i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;

→ prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Il prolungamento di tale congedo può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito.

I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale **non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari** possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, **nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia** del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

→ **permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro:** 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Cumulabilità dei permessi per genitori biologici, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità

In caso di adozione nazionale/internazionale dovranno essere fornite informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.

Il prolungamento del congedo parentale, i riposi orari giornalieri e i permessi mensili, da fruire alternativamente, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 42, comma 4, **D.lgs. 151/2001**).

E' compatibile la fruizione dei permessi orari ex lege n. 104/1992 per un figlio con disabilità grave inferiore a 3 anni e dei **permessi orari (c.d. per allattamento) per altro figlio**.

Durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari, **entrambi i genitori non possono fruire del congedo straordinario ex art. 42, c.5 T.U.**

I permessi giornalieri possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo malattia per figlio ai sensi dell'art. 42, quarto comma, **legge n. 104/1992**.

Permane l'impossibilità, da parte di entrambi i genitori, di fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 durante il periodo di congedo straordinario, trattandosi in tal caso, di benefici diretti al medesimo fine (**msg. n. 22912/2007**), è invece possibile nello stesso mese fruire di un periodo di congedo straordinario e per un altro periodo dei permessi ai sensi dell'art. 33, c. 3, Legge n. 104/1992 a condizione che non si sovrappongano (**circ. n. 53/2008**), **ma anche senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra i due benefici e anche a capienza di mesi interi, indipendentemente dalla durata del congedo**.

Il Dipartimento della Funzione pubblica, nella circolare del 1° e del 3 febbraio 2012, al punto 3b riportava: "[i genitori, anche adottivi, possono fruire delle predette agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumolo dei benefici nello stesso giorno.

PLURALITÀ DEI SOGGETTI DISABILI

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi di cui al comma 6, art. 33, della legge n. 104/1992, può essere assistito da altro soggetto lavoratore. Per tale assistenza spettano, i giorni o le ore di permesso di cui al comma 3, art. 33, della medesima legge. Al riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate (msg. 24705/2011).

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi di cui al comma 6, art. 33, legge n. 104/1992 può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale (circ. n. 128/2003, p.6 - circ. n. 53/2008).

Qualora assista più soggetti disabili, il lavoratore **può cumulare più permessi** tenendo presente che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora uno dei genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (circ. n. 32/2012).

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

CONGEDO STRAORDINARIO (art. 42 D.Lgs. 151/2001)

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Spetta ai lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, esclusivamente nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Decorrenza e durata:

la domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. E' possibile richiedere fino a un massimo di due anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave.

Il beneficio è frazionabile anche a giorni. Perché non siano conteggiati i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro di fruizione.

REFERENTE UNICO (D.LGS. 119/2011)

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 ed il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 **non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

E' fatta **eccezione** per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

La fruizione di tali benefici deve intendersi **alternativa**, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

COSA SPETTA



I permessi **fruits a giorni** saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta** (Circ. 80/95 par. 4).

I permessi **fruits a ore** (assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1, 8° capoverso) saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**.

Quelli concessi a titolo di **prolungamento** del congedo parentale fino al 12° anno di vita del bambino saranno indennizzati **al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta**.

Negli stessi giorni di permesso saranno corrisposti anche i **compensi incentivanti la produttività**.

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare (**circ. 199/1997**).

PART-TIME (Circ. 133/2000, punto 3.2)

Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere **ridimensionato proporzionalmente** e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta")

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso.

La giornata di permesso ex Lege 104 resta corrispondente all'abituale orario lavorativo. A titolo di esempio con un contratto di 20 ore in part time verticale con prestazione lavorativa di 8 ore il lunedì e di 6 ore il martedì e il mercoledì, la giornata di permesso di cui alla L. 104/92 presa il martedì corrisponde alle 6 ore di lavoro come quella eventualmente presa il lunedì corrisponderebbe a 8 ore di permesso.

CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità). Il certificato provvisorio è valido, oltre che per le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/92, anche a quelle relative alla scelta e al trasferimento della sede di lavoro per i dipendenti pubblici (art. 21), e ai congedi straordinari retribuiti di due anni (art. 42, D.Lgs. n. 151 del 2001).

La **certificazione provvisoria** di disabilità in situazione di gravità deve essere rilasciata dalle seguenti figure di medico specialista: un medico dipendente dell'Ospedale/medico dipendente dell'ospedale che opera in un reparto specializzato nella cura della patologia. In particolare: può certificare non solo il medico degli ospedali gestiti direttamente dalle Aziende U.S.L., ma anche il medico della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica: vale a dire aziende ospedaliere, nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici; strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche come policlinici universitari, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati, ospedali classificati o assimilati, istituti sanitari privati qualificati presidi USL, enti di ricerca.

Lo specialista, nella certificazione stessa, non può esimersi dall'attribuire **alla mera diagnosi clinica** la qualificazione di natura anche medico legale idonea ad attestare la situazione di handicap grave. Infatti non è tanto importante la patologia in sé, ma le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la stessa determina e che vanno esplicitate nel certificato.

La certificazione provvisoria può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di **patologie oncologiche** la **certificazione provvisoria** potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni dalla domanda** alla Commissione Medica Integrata. La stessa procedura abbreviata è prevista per le persone affette dalle gravi patologie come da allegato al Decreto Ministeriale 2 agosto 2007 (circolare Inps n. 131/2009).

L'accertamento provvisorio rimane efficace fino all'accertamento definitivo da parte della Commissione. Saranno recuperate le prestazioni eventualmente erogate dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale (Circolare Inps n. 127/2016).

Durata della certificazione provvisoria

La **certificazione provvisoria** avrà efficacia fino all'accertamento definitivo (circ. 53/2008, punto 5).

Verbale rivedibile: proroga degli effetti

I lavoratori titolari dei benefici in argomento in base a verbali con revisione prevista a partire dal 19 agosto 2014 (circ. 127/2016) possono continuare a fruire delle stesse prestazioni fino al completamento dell'iter sanitario di revisione, tenendo presente quanto segue:

I lavoratori disabili dipendenti dell'Università di Parma per i quali l'indennità è anticipata dall'Ateneo:

- * Possono continuare a fruire dei tre giorni di permesso mensili, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, senza necessità di presentare una nuova domanda.
- * Possono fruire del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari retribuiti, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, soltanto presentando una nuova domanda.

MODALITÀ DI FRUIZIONE

I permessi ex lege 104 **sono utili** ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Permessi giornalieri

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui sopra, è tenuto di norma, ai sensi dell'art. 49 "*Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge*", comma 2 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, a predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare al proprio Responsabile all'inizio di ogni mese, fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze lavorative.

In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.



Permessi a ore giornalieri usufruiti dal lavoratore con disabilità

Il dipendente, **ogni qualvolta intenda utilizzare** i permessi di cui trattasi dovrà provvedere all'inserimento, entro la fine di ogni mese, sia giornalmente che alla fine del mese stesso, degli stessi sull'apposita procedura on line, al seguente indirizzo <https://timbrature.unipr.it/TIMB/>.

→ inserire il giustificativo

The screenshot shows a web application window with a red title bar that reads "Inserimento / modifica giustificativi". Below the title bar, there is a dropdown menu labeled "Dipendente" with "ROSSI Mario" selected. Underneath is a "Voce" section with a list of options: "(scegliere la voce)", "Assemblea Sindacale autorizzata", "FERIE GG", "FERIE 1/2 GG", "MISSIONE", "SCIOPERO GG", "SCIOPERO ORE", and "2 ORE L. 104/92 GIORNALIERE". The last option is highlighted in blue. Below the list is a "Note" section with a text input field and a scroll arrow. At the bottom of the window are two buttons: "Conferma" and "Annulla".

→ scegliere la "voce" **2 ORE L. 104/92 GIORNALIERE**

Inserimento / modifica giustificativi

Dipendente
 ROSSI Mario

Voce
 2 ORE L. 104/92 GIORNALIERE

Tipologia assenza
 LEGGE 104/92

Data inizio
 09/10/2018

Data fine
 09/10/2018

Ora inizio
 Ora fine
 Durata
 02.00 [Non Mod.](#)

Note

[Conferma](#) [Annulla](#)

N.B.: le ore di permesso sono utili per coprire la differenza oraria del turno scelto dal dipendente; tali permessi non possono generare, in ogni caso, eccedenze orarie, o credito orario.

Esempio: orario del dipendente 7:30 – 13:30

Orario svolto dal dipendente 7:22 – 12:13 ore di permessi orari L. 104 utilizzabili: 1,09 minuti

*** Sarà consentita flessibilità positiva esclusivamente a compensazione di un debito orario precedentemente accumulato, previa comunicazione alla U.O. Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo ed Organizzazione, ai fini dell'adeguamento della procedura di rilevazione delle presenze.**

Il recupero del suddetto debito avverrà, in ogni caso, nella misura massima di 30 minuti al giorno.

NOTE

Si riporta, infine, un elenco relativo ad ulteriori congedi, non regolati dalla Legge 104/92, che consentono ai dipendenti, in casi particolari, di potersi assentare dal lavoro, con diritto a continuare a percepire la retribuzione.

Sono, in particolare:

| | |
|--|---|
| Il congedo per le cure degli invalidi civili → | Ai lavoratori invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni. |
| Il congedo per cure termali → | Il lavoratore, in presenza di particolari patologie invalidanti può sottoporsi, a cicli di cure termali per fini terapeutici o riabilitativi ricorrendo all'istituto dell'assenza dal lavoro per malattia |
| Le assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita → | In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, (ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ecc...), sono esclusi dal computo delle assenze per malattie, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. |
| I permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i Donatori di sangue e di midollo osseo → | Il dipendente ha, altresì, diritto, dando un preavviso di tre giorni, (salvo ipotesi di comprovata urgenza), ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo. |
| Le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici → | L'art. 51 del nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, ha previsto l'introduzione di specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura di n. 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro |

PERSONALE DOCENTE DI I^ FASCIA E DI II^ FASCIA, PERSONALE RICERCATORE UNIVERSITARIO CONFERMATO E PERSONALE RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO

INTRODUZIONE

Sono previsti diversi strumenti che consentono al lavoratore di assentarsi dal lavoro in casi particolari, sia per i lavoratori dipendenti del settore privato, sia per i dipendenti pubblici, con diritto o senza diritto a continuare a percepire la retribuzione.

L'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, e successive modificazioni, ha introdotto particolari permessi in favore dei lavoratori disabili e dei loro familiari.

PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI

Questi permessi vengono concessi per consentire al lavoratore disabile in condizione di gravità di prendersi cura di se stesso e, pertanto, non sono da confondersi con i permessi rivolti alla cura di familiari disabili.



Come utilizzarli

Il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro nel seguente modo:

- per 3 giorni al mese (anche frazionabili a ore)



Chi ne ha diritto

Possono usufruire di questi permessi i **lavoratori disabili**, in possesso del certificato di disabilità grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992), rilasciato dalla Commissione dell'ASL di competenza. Non sono ammessi altri **certificati di invalidità**.



Cumulabilità dei permessi per se stesso con quelli per l'assistenza di familiari con handicap

Un lavoratore può usufruire di **permessi per assistere familiari con handicap** anche nel caso in cui il disabile da assistere usufruisca dei permessi lavorativi per se stesso. Lo ha stabilito l'INPS (con Circolare n. 37/1999) ma solo se sussistono tre condizioni:

- 4) il lavoratore disabile, pur beneficiando dei propri permessi, abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata del medico della sede INPS anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- 5) nel giorno in cui il lavoratore usufruisce del permesso per assistere il familiare disabile, quest'ultimo non deve prestare attività lavorativa (in sostanza i permessi devono necessariamente coincidere);
- 6) nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza.

Allo stesso modo, il disabile che usufruisce dei permessi per se stesso, può usufruire, cumulandoli, anche dei permessi per assistere un familiare con handicap in condizione di gravità.



Il trattamento economico

I giorni e le ore giornaliere di permesso sono interamente retribuiti e non incidono sulla **pensione**, sull'**anzianità di servizio**, sulla maturazione delle **ferie** e della **tredicesima** mensilità. Nel settore privato la retribuzione viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS che rimborserà a conguaglio l'intera cifra al datore. Nel pubblico impiego, invece, la spesa è a carico dell'Ente datore di lavoro che è tenuto a versare anche i relativi contributi previdenziali.

PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI DISABILI

Questi permessi (da non confondersi con il congedo) vengono concessi per consentire al lavoratore di assistere familiari con handicap in condizione di gravità.



Come utilizzarli

E' il diritto del lavoratore di assentarsi dal lavoro per 3 giorni al mese o, in alternativa, per 18 ore al mese per assistere familiari con handicap in condizione di gravità.



Chi ne ha diritto

Possono usufruire di questi permessi:

- il **genitore** del disabile;
- il **coniuge** del disabile;
- il **convivente more uxorio**, in applicazione della recente sentenza della Corte Costituzionale (n° 213/2016), che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente more uxorio, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado, tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità;
- l'**unito/a civilmente** (a seguito dell'art. 1, comma 20, Legge n. 76/2016);
- il **parente o l'affine, lavoratore dipendente, entro il secondo grado** (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello, cognato).

ESTENSIONE DEL DIRITTO AI PARENTI E AGLI AFFINI DI TERZO GRADO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE

I parenti ed affini di terzo grado (esempio, zii e bisnonni) **possono fruire** dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- quando i genitori o il coniuge del disabile siano deceduti o “mancanti”;
- quando i genitori o il coniuge del disabile abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

L’espressione “**mancanti**” deve essere intesa non solo come **situazione di assenza naturale e giuridica** (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere **anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile**, continuativa e debitamente certificata dall’autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati - coniuge, parte dell’unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), genitore - si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, ovvero patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come per esempio l’emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per soggetti affetti da HIV-AIDS, ai fini dell’individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall’art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Non è rilevante la presenza nella famiglia del disabile di parenti e affini di primo o di secondo grado (quindi, per fare un esempio, in presenza delle due condizioni sopracitate, uno zio può assistere il nipote disabile anche se quest’ultimo ha un figlio oppure un fratello/sorella in grado di assisterlo).

Il diritto a godere di questi permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Eccezione a questa regola la fanno i figli, dal momento che entrambi i genitori possono fruire dei permessi, anche se alternativamente. Questi permessi non vanno confusi con il congedo straordinario di due anni per assistere familiari con handicap, dove i requisiti sono più stringenti.



La condizione di handicap

Per poter usufruire di questi permessi, la condizione essenziale è che il disabile sia stato accertato persona con handicap in situazione di gravità, cioè la condizione prevista dall’art. 3, comma 3, della Legge n. 104 del 1992 (il certificato medico dovrà citare questi estremi di legge). Il certificato di handicap viene rilasciato da un’apposita Commissione operante presso ogni ASL e non va confuso con l’attestazione di **invalidità**. **N.B.:** fanno eccezione alla regola della certificazione le persone affette da **sindrome di Down**, le quali possano essere dichiarate in situazione di gravità anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra.

Per ottenere questi permessi, il lavoratore dipendente deve fare domanda all’Università di Parma:

- dichiarando la presenza dei requisiti previsti dalla legge (grado di parentela o affinità, assenza di ricovero ecc.);
- documentando le circostanze che consentono di allargare (fino al terzo grado di parentela e affinità) la cerchia di familiari aventi diritto (ad esempio che il genitore o il coniuge del disabile sono deceduti o ultrasessantacinquenni);
- allegando la certificazione di disabilità grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere;
- dichiarando che nessun altro familiare gode dei permessi richiesti per assistere il medesimo disabile (ad eccezione dell'assistenza nei confronti del figlio disabile che può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori);
- dichiarando che la persona disabile da assistere non è ricoverata a tempo pieno;
- dichiarando di essere consapevole che l'agevolazione richiesta comporta un impegno morale e giuridico a prestare effettivamente l'assistenza al disabile e che questa comporta un onere per il datore di lavoro;
- impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni;
- impegnandosi a documentare con titoli di viaggio o con idonea documentazione il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (se quest'ultimo si trova ad una distanza superiore a 150 Km rispetto al luogo di residenza del dichiarante);
- indicando nella domanda la modalità di fruizione (se a giornate intere o ad ore).



Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** all'ottenimento del permesso sono (circ. 32/2012):

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

PERMESSI PER GENITORI, ANCHE ADOTTIVI O AFFIDATARI, DI FIGLI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ



Ai genitori biologici, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

→ **i tre giorni di permesso mensili** anche frazionabili in ore;

→ **prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione.**

Il prolungamento di tale congedo può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito.

I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale **non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari** possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, **nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia** del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Cumulabilità dei permessi per genitori biologici, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità

In caso di adozione nazionale/internazionale dovranno essere fornite informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.

Il prolungamento del congedo parentale, i riposi orari giornalieri e i permessi mensili, da fruire alternativamente, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 42, comma 4, **D.lgs. 151/2001**).

PLURALITÀ DEI SOGGETTI DISABILI

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi di cui al comma 6, art. 33, della legge n. 104/1992, può essere assistito da altro soggetto lavoratore. Per tale assistenza spettano, i giorni o le ore di permesso di cui al comma 3, art. 33, della medesima legge. Al riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate (msg. 24705/2011).

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi di cui al comma 6, art. 33, legge n. 104/1992 può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale (circ. n. 128/2003, p.6 - circ. n. 53/2008).

Qualora assista più soggetti disabili, il lavoratore **può cumulare più permessi** tenendo presente che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora uno dei genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (circ. n. 32/2012).

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

CONGEDO STRAORDINARIO (art. 42 D.Lgs. 151/2001)

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Spetta ai lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, esclusivamente nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Decorrenza e durata:

la domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. E' possibile richiedere fino a un massimo di due anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave.

Il beneficio è frazionabile anche a giorni. Perché non siano conteggiati i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro di fruizione.

REFERENTE UNICO (D.LGS. 119/2011)

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 ed il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 **non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

E' fatta **eccezione** per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

La fruizione di tali benefici deve intendersi **alternativa**, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità). Il certificato provvisorio è valido, oltre che per le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/92, anche a quelle relative alla scelta e al trasferimento della sede di lavoro per i dipendenti pubblici (art. 21), e ai congedi straordinari retribuiti di due anni (art. 42, D.Lgs. n. 151 del 2001).

La **certificazione provvisoria** di disabilità in situazione di gravità deve essere rilasciata dalle seguenti figure di medico specialista: un medico dipendente dell'Ospedale/medico dipendente dell'ospedale che opera in un reparto specializzato nella cura della patologia. In particolare: può certificare non solo il medico degli ospedali gestiti direttamente dalle Aziende U.S.L., ma anche il medico della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica: vale a dire aziende ospedaliere, nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici; strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche come policlinici universitari, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati, ospedali classificati o assimilati, istituti sanitari privati qualificati presidi USL, enti di ricerca.

Lo specialista, nella certificazione stessa, non può esimersi dall'attribuire **alla mera diagnosi clinica** la qualificazione di natura anche medico legale idonea ad attestare la situazione di handicap grave. Infatti non è tanto importante la patologia in sé, ma le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la stessa determina e che vanno esplicitate nel certificato.

La certificazione provvisoria può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di **patologie oncologiche** la **certificazione provvisoria** potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni dalla domanda** alla Commissione Medica Integrata. La stessa procedura abbreviata è prevista per le persone affette dalle gravi patologie come da allegato al Decreto Ministeriale 2 agosto 2007 (circolare Inps n. 131/2009).

L'accertamento provvisorio rimane efficace fino all'accertamento definitivo da parte della Commissione. Saranno recuperate le prestazioni eventualmente erogate dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale (Circolare Inps n. 127/2016).

Durata della certificazione provvisoria

La **certificazione provvisoria** avrà efficacia fino all'accertamento definitivo (circ. 53/2008, punto 5).

Verbale rivedibile: proroga degli effetti

I lavoratori titolari dei benefici in argomento in base a verbali con revisione prevista a partire dal 19 agosto 2014 (circ. 127/2016) possono continuare a fruire delle stesse prestazioni fino al completamento dell'iter sanitario di revisione, tenendo presente quanto segue:

I lavoratori disabili dipendenti dell'Università di Parma per i quali l'indennità è anticipata dall'Ateneo:

- * Possono continuare a fruire dei tre giorni di permesso mensili, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, senza necessità di presentare una nuova domanda.
- * Possono fruire del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari retribuiti, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, soltanto presentando una nuova domanda.

MODALITÀ DI FRUIZIONE

Presentazione richiesta

Per la fruizione dei permessi è necessario presentare la domanda debitamente compilata di seguito riportata e allegare la documentazione rilasciata dalla Commissione INPS:

1. PD10: "Richiesta di autorizzazione permessi per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità (art. 33 Legge n. 104/1992)" scaricabile al link: <https://www.unipr.it/node/5512>
2. Richiesta in carta libera di autorizzazione permessi per persone con handicap in situazione di gravità

Permessi giornalieri

Ogni volta che si intende usufruire di un periodo di permesso si deve presentare la comunicazione tramite il seguente modulo:

PD11: "Comunicazione fruizione permessi per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità (art. 33 Legge n. 104/1992)" scaricabile al link: <https://www.unipr.it/node/5513>

NOTE

Si riporta, infine, un elenco relativo ad ulteriori congedi, non regolati dalla Legge 104/92, che consentono ai dipendenti, in casi particolari, di potersi assentare dal lavoro, con diritto a continuare a percepire la retribuzione.

Sono, in particolare:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Il congedo straordinario → | Ai sensi degli artt. 37 e 40 del D.P.R. n. 3/1957 per periodi di malattia inferiori a 7 giorni il docente/ricercatore usufruisce del congedo straordinario, pari a 45 giorni complessivi nell'anno solare. Il congedo straordinario è utilizzabile, oltre che per motivi di salute, per motivi familiari. Le due tipologie di assenza si sommano ai fini del computo dei 45 giorni nell'anno solare. Modulo PD13: "Congedo straordinario per gravi motivi (per personale docente)", scaricabile al link: https://www.unipr.it/node/13410 |
| L'aspettativa per motivi di salute → | Nel caso di assenza per malattia superiore a 7 giorni lavorativi e qualora abbia esaurito il congedo straordinario, il docente/ricercatore può essere collocato in aspettativa per motivi di salute, artt. 66-68-70 del D.P.R. n. 3/1957. L'aspettativa per motivi di salute non può superare i 18 mesi complessivi, dei quali i primi 12 retribuiti per intero ed i restanti 6 retribuiti al 50%. |

L'aspettativa per motivi di famiglia →

Ai sensi degli artt. 69-70 del D.P.R. n. 3/1957 il docente/ricercatore può usufruire dell'aspettativa per motivi di famiglia, la durata massima prevista è di 12 mesi continuativi.

L'aspettativa per motivi di famiglia e l'aspettativa per motivi di salute non possono complessivamente superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio.

Durante il periodo di aspettativa il docente/ricercatore non ha diritto alla retribuzione, il periodo non è valido ai fini della progressione di carriera né ai fini di previdenza e quiescenza e comporta la proporzionale riduzione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.