

Direzione Centrale Risorse Umane  
Direzione Pianificazione e Politiche di Gestione  
*Il Direttore*

Ai Responsabili Personale e  
Organizzazione di:

**RFI S.p.A.**  
**Trenitalia S.p.A.**  
**Ferservizi S.p.A.**  
**Italferr S.p.A.**  
**Fercredit S.p.A.**  
**Sogin S.r.l.**  
**Grandi Stazioni S.p.A.**  
**Centostazioni S.p.A.**

p.c. **Direzione Centrale Risorse Umane**  
**Direzione Legale Lavoro**  
**Direzione Relazioni Industriali**

**Oggetto: Benefici relativi a persone con handicap grave**

Con riferimento ai benefici in oggetto, è stato predisposto il documento allegato che definisce disposizioni e modalità operative dirette ai lavoratori dipendenti che intendono fruire delle seguenti agevolazioni:

- a) *Permessi ai sensi dell'art. 33 della L. 104/1992 e successive modifiche*
- b) *Prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 151/2001*
- c) *Congedo straordinario ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001*

Il documento esamina, dunque, tutte le agevolazioni previste in tema di handicap grave, anche alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale 158/2007 e della circolare INPS 90/2007.

E' cura delle Direzioni del Personale e Organizzazione divulgare al proprio interno la procedura allegata e i relativi moduli, disponibili anche sul Portale intranet di Gruppo "Linea Diretta" - area "Il mio profilo" - "Rapporto di Lavoro".

Le società non facenti parte del CCNL delle Attività Ferroviarie possono personalizzare la modulistica predisposta per adattarla alle proprie esigenze.

Cordiali saluti

Francesco Massaro

## BENEFICI RELATIVI A PERSONE CON HANDICAP GRAVE

### PREMESSA

Il presente documento definisce disposizioni e modalità operative relative ai benefici previsti per portatori di handicap grave e loro familiari.

### 1. NORME DI CARATTERE GENERALE

#### 1.1. Titolari dei benefici

Il personale dipendente destinatario dei benefici oggetto della presente disposizione è distinto in:

**A. Lavoratori dipendenti portatori di handicap grave**

**B. Lavoratori dipendenti genitori di portatori di handicap grave (ivi compresi genitori adottivi e affidatari)**

**C. Lavoratori dipendenti coniugi o parenti o affini entro il terzo grado di portatori di handicap grave**

#### 1.2. Benefici

A seconda delle tipologie di soggetti interessati, sono previste le seguenti agevolazioni:

- a) *Permessi ai sensi dell'art. 33 della L. 104/1992 e successive modifiche* (in particolare 2 ore di permesso al giorno o 3 giorni di permesso al mese)
- b) *Prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 151/2001* (per assistenza a figli disabili gravi di età fino a 3 anni)
- c) *Congedo straordinario ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001* (di durata max pari a due anni)

Lo schema allegato (v. all. A) espone in sintesi i benefici richiedibili in relazione a ciascun titolare.

#### 1.3. Requisiti di base

In tutti i casi regolamentati, per la fruizione dei relativi benefici è necessaria la sussistenza delle seguenti condizioni:

- a) *Il riconoscimento di un handicap in situazione di gravità<sup>1</sup>.*

La gravità dell'handicap deve essere accertata dalle apposite commissioni mediche in servizio presso le ASL<sup>2</sup>.

In attesa della decisione della Commissione ASL e dopo 90 giorni dalla presentazione della relativa richiesta, l'accertamento provvisorio è effettuato dal

---

<sup>1</sup> Per la definizione di handicap "grave" v. art. 3, comma 3 della L. 104/1992.

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 4 L. 104/1992

medico della ASL di appartenenza del disabile specialista nella patologia denunciata. In tal caso la certificazione è valida sino all'accertamento definitivo da parte della Commissione medica della ASL, che comunque deve intervenire entro i sei mesi dalla richiesta.

*Casi particolari:*

Le persone con sindrome di Down possono essere dichiarate in situazione di handicap grave, oltre che dalle Commissioni della ASL, anche dal proprio medico di famiglia o pediatra, previa richiesta corredata da presentazione del “cariotipo”, cioè dell'esame che descrive l'aspetto cromosomico di una persona<sup>3</sup>.

Un'altra eccezione riguarda i grandi invalidi di guerra o equiparati. Costoro vengono considerati “in automatico” persone con handicap con connotazione di gravità<sup>4</sup>. Si ricorda che sono “grandi invalidi di guerra” i titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla prima categoria con o senza assegno di superinvalidità, non già gli altri invalidi di guerra con minorazioni di rilevanza inferiore. A riguardo deve essere resa idonea certificazione (attestato di pensione o copia del decreto di concessione rilasciato dal competente Ministero).

Infine, con riferimento ai soggetti con patologie oncologiche, il riconoscimento della gravità dell'handicap è effettuato dalla Commissione ASL entro 15 gg. dalla domanda e gli esiti dell'accertamento hanno efficacia immediata ai fini del godimento dei relativi benefici.<sup>5</sup>

*b) L'insussistenza del ricovero a tempo pieno del disabile presso istituti specializzati.*

Tale requisito deve risultare espressamente dalle dichiarazioni di cui al successivo paragrafo 1.4., previste per i soli titolari dei benefici di cui ai punti 1.1.B. e 1.1.C..

#### 1.4. Iter e documentazione

Per ottenere i benefici di cui sopra, i dipendenti interessati devono presentare apposita domanda indirizzata alla struttura del Personale di riferimento con allegati:

- a) il certificato rilasciato dalla Commissione ASL attestante l'handicap grave;*
- b) una dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi, attestante l'esistenza di specifiche condizioni necessarie per la fruizione dei benefici (detta dichiarazione non deve essere presentata dal lavoratore dipendente disabile grave).*

La documentazione di cui sopra, ad eccezione della certificazione rilasciata dalla Commissione ASL, deve essere prodotta utilizzando la modulistica prevista per ogni categoria di beneficiari (v. punto 2. “Disposizioni e modalità specifiche”).

L'Azienda si riserva la facoltà di richiedere qualsiasi certificazione a supporto delle dichiarazioni rese.

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 94 comma 3 della Legge 27 dicembre 2002 n. 289

<sup>4</sup> Ai sensi dell'art. 38 comma 5 della Legge 23 dicembre 1998 n. 448

<sup>5</sup> Ai sensi dell'art. 6 comma 3 bis della Legge 9 marzo 2006 n. 80

#### 1.4.1. Termini della domanda e decorrenza dei benefici

##### a) *Permessi e prolungamento congedo parentale - p. 1.2. a) e 1.2.b)*

La domanda per usufruire di tali benefici ha validità di 12 mesi a decorrere dalla sua presentazione. In occasione del rinnovo annuale della domanda, non è necessario allegare nuovamente la certificazione della Commissione ASL, ma è sufficiente la sottoscrizione di una dichiarazione di responsabilità con cui si afferma che “la Commissione ASL non ha rivisto il giudizio di gravità della situazione di handicap e che la certificazione rilasciata non è scaduta e non ha subito modifiche” (come specificato nella modulistica allegata).

NB: La domanda per usufruire dei permessi orari e del prolungamento del congedo parentale per assistenza a figli di età fino a 3 anni, può essere presentata solo a partire dalla fine del periodo massimo previsto per il normale congedo parentale.

I benefici decorrono dalla data di presentazione della predetta domanda alla struttura del personale di riferimento.

Si precisa comunque che i giorni di permesso mensile di cui si intende beneficiare devono essere comunicati in tempo utile al proprio responsabile, al fine di consentire di organizzare proficuamente l'attività produttiva provvedendo ad eventuali sostituzioni o approntando soluzioni che garantiscano il regolare svolgimento dell'attività.

##### b) *Congedo straordinario – p. 1.2. c)*

La domanda per ottenere il congedo straordinario deve essere presentata con congruo anticipo rispetto alla data dalla quale si intende usufruirne. Si precisa, in ogni caso, che il beneficio deve essere fruito entro 60 gg. dalla data di presentazione della richiesta.

#### 1.5. Modalità di fruizione dei benefici

##### a) *Permessi mensili – p.1.2. a)*

I tre giorni di permesso mensile retribuito possono essere utilizzati in maniera continuativa o anche frazionatamente. La fruizione di tre giorni di permesso a mezza giornata sarà accordata dall'azienda in via eccezionale, sempre che sussista in tal senso un interesse della stessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive.

I giorni di permesso non fruiti in un mese non possono essere cumulati con quelli spettanti in un mese successivo.

I tre giorni di permesso saranno ridotti in caso di assistenza prestata per periodi inferiori ad un mese. In generale, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa spetta al dipendente richiedente un giorno di permesso.

Il numero di giorni di permesso spettanti mensilmente ai diversi titolari del beneficio va ridotto proporzionalmente in caso di contratto di lavoro part-time verticale, o

misto, con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese. Nel caso, invece, in cui il part-time verticale preveda lo svolgimento di attività lavorativa per mesi interi in alternativa a mesi interi non lavorati, i permessi sono riconosciuti solo in riferimento ai mesi lavorati.

➤ *Caso particolare: Permessi per assistenza a lavoratore disabile che fruisce dei permessi*

I permessi possono essere chiesti anche per assistere un lavoratore disabile, che a sua volta fruisce dei permessi per se stesso “a giorni” o “ad ore”, a condizione che il disabile abbia necessità di essere assistito. In tal caso i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono coincidere.

Se il disabile fruisce dei permessi ad ore, al dipendente che presta assistenza possono spettare sei mezze giornate, sempre che il proprio orario di lavoro comprenda le ore fruito dal disabile.

b) *Congedo straordinario – p. 1.2. c)*

Il periodo di congedo straordinario retribuito pari a massimo due anni può essere fruito in modo continuativo o frazionato.

Si precisa che i periodi frazionati devono essere fruiti dal dipendente genitore richiedente in alternativa all'altro genitore, se anche questi ne beneficia, e per la durata complessiva tra tutti e due i genitori non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, tenendo conto, comunque, che i periodi suddetti rientrano nel limite massimo di due anni di congedo “per gravi e documentati motivi familiari”<sup>6</sup>, riconoscibili a ciascun lavoratore e per i quali l'interessato non ha diritto a retribuzione.

Sarà cura della struttura P/O rilasciare al lavoratore apposita dichiarazione attestante il numero di giorni di congedo fruiti al termine del rapporto di lavoro.

Le stesse disposizioni valgono anche nei casi previsti di richiesta dei benefici da parte di fratelli e sorelle conviventi con il disabile grave.

## 1.6. Trattamento economico

a) *Permessi orari e mensili – p. 1.2. a)*

I permessi orari e mensili previsti dall'art. 33 della L. 104/1992 e successive modifiche sono retribuiti. Inoltre sono utili ai fini della maturazione delle ferie annuali e della determinazione della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

b) *Prolungamento congedo parentale – p. 1.2. b)*

Per le ipotesi di prolungamento di congedo parentale fino al terzo anno di età del bambino, il dipendente madre o padre ha diritto al 30% della retribuzione durante il periodo di assenza.

---

<sup>6</sup> Previsti dall'art. 4, comma 2, L. 53/2000 e dall'art. 35 del CCNL delle Attività Ferroviarie.

c) *Congedo straordinario – p. 1.2. c)*

Durante il periodo di congedo straordinario, il dipendente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione. L'indennità, compresa la quota parte accantonata a titolo di Trattamento di Fine Rapporto, e gli oneri previdenziali dovuti sull'indennità spettano fino ad un importo complessivo massimo annuale fissato per legge e rivalutato annualmente (per l'anno 2007 è fissato in € 41.233,26). Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità è rapportata a mesi e giorni in misura proporzionale. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio ma non è utile ai fini della maturazione delle ferie annuali e della 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità.

## 2. DISPOSIZIONI E MODALITÀ SPECIFICHE

Per ogni categoria di beneficiari, si riportano di seguito le agevolazioni cui hanno diritto e, per ciascuna di esse:

- l'oggetto del beneficio
- i requisiti necessari per la fruizione, oltre a quelli di base già specificati (v. p. 1.3.)
- la modulistica da utilizzare e produrre, oltre al certificato della Commissione ASL (v. p. 1.4).

### 2.A. Lavoratori dipendenti portatori di handicap grave

Il dipendente con handicap grave può beneficiare alternativamente di:

- a) 2 ore di permesso giornaliero retribuito  
(1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore)
- b) 3 giorni di permesso mensile retribuito

Il tipo di permesso richiesto, "ad ore" o "a giorni", può essere variato da un mese all'altro previa modifica della domanda inizialmente avanzata e non nell'ambito del singolo mese di calendario. Tuttavia, qualora sopraggiungano esigenze improvvise, opportunamente documentate dal lavoratore, può essere eccezionalmente consentita la variazione nell'ambito dello stesso mese.

N.B.: Il lavoratore che fruisce dei permessi per se stesso non può fruire di permessi per assistere altre persone.

✓ *Documenti da presentare:*

- Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_05/A)

## 2.B. Lavoratori dipendenti genitori di portatori di handicap grave

### 2.B.1. Benefici per assistenza a figlio/a minorenni fino al compimento del 3° anno di età

I benefici previsti per l'assistenza a figli fino a tre anni di età sono:

- Prolungamento del congedo parentale o in alternativa permessi orari giornalieri
- Congedo straordinario

In particolare:

#### a) Prolungamento del congedo parentale

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, di minore disabile in situazione di gravità non ricoverato a tempo pieno ha diritto a:

- prolungare fino a tre anni di età del bambino il congedo parentale.

Il congedo spetta al dipendente genitore richiedente anche quando l'altro genitore non lavora o svolge un lavoro autonomo o in generale non ne ha diritto.

Il prolungamento ha inizio dopo il periodo di normale congedo parentale fruibile teoricamente dalla madre o dal padre.

*Requisiti specifici:*

- Il dipendente richiedente non deve fruire nello stesso periodo dei permessi giornalieri per l'assistenza del figlio portatore di handicap grave, di cui al successivo punto 2.B.1.b).
- L'altro genitore non deve fruire negli stessi periodi del prolungamento del congedo parentale, né dei permessi giornalieri retribuiti per l'assistenza dello stesso figlio disabile grave (p. 2.B.1.b)).

✓ *Documenti:*

- Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_05/B)
- Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_05/B)

b) Permessi giornalieri<sup>7</sup>

In alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al precedente punto, la madre o, in alternativa, il padre ha diritto a:

- 2 ore di permesso giornaliero retribuito (1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore)

I riposi orari possono essere utilizzati dal dipendente anche quando l'altro genitore gode del normale congedo parentale o sia assente per malattia del figlio oppure quando non ha diritto ai riposi stessi.

✓ *Documenti:*

- Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_05/B)
- Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_05/B)

c) Congedo straordinario (v. successivo punto 2.B.4.)

2.B.2. Benefici per assistenza a **figlio/a oltre il compimento del 3° anno di età e fino al 18° anno**

I benefici previsti per l'assistenza a figlio/a di età oltre 3 anni e fino al compimento del 18° anno sono:

- Permessi mensili
- Congedo straordinario

In particolare:

a) Permessi mensili<sup>8</sup>

Dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio disabile grave la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre ha diritto a:

- 3 giorni di permesso mensile retribuito

Anche i giorni di permesso mensile possono essere utilizzati quando l'altro genitore sia assente dal lavoro a titolo di congedo parentale o malattia del figlio o quando non ha diritto ai permessi mensili.

*Requisiti specifici:*

- Non fruire, nelle stesse giornate, del congedo parentale per il figlio portatore di handicap grave

---

<sup>7</sup> Ai sensi del comma 2 dell'art. 33 Legge 104/92 e successive modifiche

<sup>8</sup> Ai sensi del comma 3 dell'art. 33 Legge 104/92 e successive modifiche

- Non beneficiare in nessuno dei mesi in cui si fruisce dei giorni di permesso del congedo straordinario (v. punto 2.B.4.)
  - L'altro genitore non deve fruire del congedo straordinario, in nessuno dei mesi in cui il dipendente richiedente gode dei permessi
  - Nel caso in cui anche l'altro genitore goda dei permessi, nell'arco di un mese devono essere goduti complessivamente 3 giorni mensili tra i due genitori
- ✓ *Documenti:*
- Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_05/B)
  - Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_05/B)

b) Congedo straordinario (v. successivo punto 2.B.4.)

### 2.B.3. Benefici per assistenza a *figlio/a maggiorenne* disabile grave

I benefici previsti per l'assistenza a figli maggiorenni portatori di handicap grave sono:

- Permessi mensili
- Congedo straordinario

In particolare:

#### a) Permessi mensili

Dopo il compimento del diciottesimo anno di età del figlio con handicap grave e con il sussistere delle condizioni sotto riportate, continua a essere riconosciuto al dipendente genitore il diritto a:

- 3 giorni di permesso mensile retribuito

*Requisiti specifici:*

- Non è richiesta la convivenza con il soggetto in condizione di handicap grave, ma in assenza di convivenza, l'assistenza deve essere contemporaneamente continuativa ed esclusiva; nessun altro familiare lavoratore deve beneficiare dei giorni di permesso per l'assistenza allo stesso soggetto disabile grave.

Con riferimento al requisito della continuità, nel caso in cui il genitore richiedente, pur abitando o lavorando effettivamente in un luogo distante dall'abitazione del figlio maggiorenne disabile grave, presti allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata, è necessario un "programma di assistenza" a firma congiunta del dipendente richiedente e del disabile grave, ovvero del suo amministratore di

sostegno o del suo tutore legale. Ai predetti fini, un luogo si considera distante quando il tempo normalmente necessario per raggiungerlo è superiore a sessanta minuti.

In caso di convivenza, invece, questa deve intendersi in senso effettivo e non solo anagrafico.

- Non beneficiare del congedo straordinario di cui al successivo punto 2.B.4. in nessuno dei mesi in cui il dipendente fruisce dei giorni di permesso
- L'altro genitore non deve fruire, in nessuno dei mesi in cui il dipendente richiedente gode dei permessi, del congedo straordinario
- Nel caso in cui entrambi i genitori conviventi fruiscono dei permessi, nell'arco di un mese devono essere fruiti complessivamente 3 giorni mensili.

✓ *Documenti specifici:*

- Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_05/C)
- Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_05/C)
- Stato di famiglia del soggetto in condizione di handicap grave

b) Congedo straordinario (v. successivo punto 2.B.4.)

#### 2.B.4. Congedo straordinario retribuito

Per l'assistenza del figlio portatore di handicap grave minorenni o maggiorenne, il dipendente può chiedere di usufruire di:

- Congedo straordinario retribuito per un periodo massimo di due anni

Si ricorda che il dipendente ha diritto a fruire del periodo di congedo in modo continuativo o frazionato ed entro 60 giorni dalla richiesta.

In caso di figlio coniugato tale beneficio spetta in via sussidiaria rispetto al coniuge convivente.

*Requisiti specifici:*

- Se il figlio disabile grave è maggiorenne e non convivente con il genitore richiedente, è necessario che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva; a tal fine nessun altro membro del nucleo familiare convivente con il disabile grave se non lavoratore o non studente deve essere in grado di assisterlo o, se lavoratore, deve beneficiare dei permessi mensili nello stesso periodo.
- Se il figlio è convivente con il richiedente, il congedo spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto (ad es. perché è casalingo/a, non lavoratore, ecc.)

ed anche se in famiglia sono presenti altre persone in grado di assistere il disabile.

- Nel caso in cui anche l'altro genitore benefici del congedo straordinario, deve essere complessivamente fruito un periodo non superiore a due anni, nell'arco della vita lavorativa, compreso l'eventuale congedo "per gravi e documentati motivi familiari".
  - Il dipendente non deve fruire dei permessi giornalieri e mensili in nessuno dei mesi in cui fruisce del congedo straordinario.
  - Durante i periodi di congedo straordinario richiesti dal dipendente, l'altro genitore non deve beneficiare del congedo parentale, dei permessi e del congedo straordinario per l'assistenza allo stesso soggetto disabile grave.
- ✓ *Documenti specifici:*
- Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_08/A)
  - Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_08/A)
  - Stato di famiglia del soggetto in condizione di handicap grave

### **N.B.: Genitori adottivi o affidatari di portatori di handicap grave**

I permessi giornalieri e mensili, il prolungamento del congedo parentale e il congedo straordinario di cui ai precedenti punti sono riconosciuti<sup>9</sup> anche ai genitori adottivi e agli affidatari<sup>10</sup>.

Il congedo straordinario è fruibile non oltre la scadenza del periodo di affidamento. Nel caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo sarà fruibile alternativamente nella misura massima complessiva pari a due anni. Se il congedo straordinario è fruito in misura inferiore ai due anni, il restante periodo può essere fruito da altro eventuale subentrante affidatario, sempre nei limiti della durata del periodo di affidamento ed entro il limite massimo tra i due di due anni.

Per i requisiti specifici e la modulistica da utilizzare si rinvia alle parti di interesse del presente punto 2.B. Va inoltre presentata:

- Copia del provvedimento di adozione o di affidamento

---

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 36 e dell'art. 45 c. 2 del D. Lgs. 151/2001

<sup>10</sup> "Affidatari" sono i soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, che può riguardare solo soggetti minorenni e per un periodo di massimo due anni, rinnovabile non oltre la maggiore età.

## 2.C. Lavoratori dipendenti coniugi o parenti o affini entro il terzo grado di portatori di handicap grave

I benefici previsti per l'assistenza al coniuge o a parente o affine entro il terzo grado<sup>11</sup> di disabile grave sono:

- Permessi mensili
- Congedo straordinario

Tale ultimo beneficio è riconosciuto in via prioritaria al coniuge se convivente con il portatore di handicap grave. E' altresì riconosciuto ai fratelli e sorelle conviventi con il disabile grave, non coniugato o non convivente con il coniuge, solo in caso di scomparsa o totale inabilità dei genitori del disabile stesso.

In particolare:

### a) Permessi

Il dipendente che assiste, con continuità e in via esclusiva, il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap grave, ancorchè non convivente, ha diritto a:

- 3 giorni di permesso mensile retribuito

*Requisiti specifici:*

- Non fruire del congedo straordinario, nei casi previsti (v. successivo p. b)), in nessuno dei mesi in cui il richiedente fruisce dei giorni di permesso
- In caso di non convivenza, l'assistenza deve essere continuativa ed esclusiva. Non devono essere presenti altri familiari del disabile grave, compresi i genitori, che beneficiano di permessi per lo stesso.

Con riferimento al requisito della continuità, nel caso in cui il familiare richiedente, pur abitando o lavorando effettivamente in un luogo distante dall'abitazione del disabile grave, presti allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata, è necessario un "programma di assistenza" a firma congiunta del dipendente richiedente e del soggetto in condizione di handicap grave, ovvero del suo amministratore di sostegno o del suo tutore legale. Ai predetti

---

<sup>11</sup> Si riportano i criteri che il codice civile (articoli 74, 75 e seguenti) detta per il calcolo dei gradi di parentela ed affinità. "Parentela" è il rapporto giuridico che intercorre fra persone che discendono da uno stesso stipite e quindi legate da un vincolo di consanguineità. Sono parenti in linea retta le persone che discendono l'una dall'altra (genitore-figlio), sono parenti in linea collaterale coloro che, pur avendo uno stipite comune (ad esempio il padre o il nonno), non discendono l'una dall'altra (fratelli o cugini).

E' noto che i gradi di parentela si computano conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni dal capostipite (escluso) al parente considerato (es. nonno/nipote è di 2° grado). Per la linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi ridiscendere alla persona interessata, sempre escludendo il capostipite (es. tra fratelli parentela di 2° grado; zio/nipote 3° grado).

"L'affinità" invece è il vincolo che unisce i parenti di un coniuge con quelli dell'altro coniuge. Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente (es. suocero/nuora è di 2° grado). Si sottolinea che gli affini di un coniuge non sono affini tra di loro (es. la moglie del cognato di una persona non è affine con la stessa).

fini, un luogo si considera distante quando il tempo normalmente necessario per raggiungerlo è superiore a sessanta minuti.

- Gli altri familiari (nei casi previsti i genitori, fratelli o sorelle, coniuge) non devono fruire, in nessuno dei mesi in cui il dipendente richiedente fruisce dei permessi, del congedo straordinario per l'assistenza dello stesso soggetto in condizione di handicap grave.
- ✓ *Documenti specifici:*
  - Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_05/D)
  - Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_05/D)
  - Stato di famiglia del soggetto in condizione di handicap grave

b) Congedo straordinario retribuito

I lavoratori dipendenti **coniugi** e i lavoratori dipendenti **fratelli o sorelle** (solo in caso di scomparsa dei genitori del disabile, defunti od irreperibili, o anche in caso di totale inabilità dei genitori o del solo genitore superstite), se **conviventi** con il disabile grave, hanno diritto a:

- congedo straordinario retribuito di durata massima pari a due anni

Lo stato di totale inabilità dei genitori del disabile deve essere comprovato da documentazione che attesti il riconoscimento di invalidità civile, di rendite INAIL, di pensioni di invalidità INPS o analoghe provvidenze comunque denominate.

*Requisiti specifici:*

- Deve sussistere convivenza con il disabile grave.
- Nel caso in cui il beneficio sia richiesto da fratelli/sorelle, deve essere dimostrata l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi, non lavoratori o non studenti.
- Nel caso in cui sia i genitori deceduti/totalmente inabili che eventualmente il coniuge o fratelli e sorelle abbiano rispettivamente già fruito o fruiscono del congedo straordinario, può essere complessivamente goduto, tra tutti gli aventi diritto, un periodo non superiore a due anni, nell'arco della vita lavorativa, tenendo conto, comunque, che i periodi suddetti rientrano nel limite massimo di due anni di congedo "per gravi e documentati motivi familiari", riconoscibili a ciascun lavoratore e per i quali l'interessato non ha diritto a retribuzione.
- Il dipendente non deve fruire dei giorni di permesso in nessuno dei mesi in cui fruisce del congedo straordinario per l'assistenza allo stesso soggetto in condizione di handicap grave.

- Durante i periodi di congedo straordinario richiesti dal dipendente, altri familiari non possono fruire dei giorni di permesso mensile per l'assistenza della persona per cui si è richiesto il congedo straordinario.
- ✓ *Documenti da presentare:*
  - Domanda da inviare alla struttura del Personale competente (v. Modulo TM\_08/B)
  - Dichiarazione da rendere presso i competenti uffici dei Municipi (v. Allegato al Modulo TM\_08/B)
  - Certificazione attestante l'inabilità totale di uno o entrambi i genitori (solo per la richiesta di benefici da parte di dipendenti fratelli/sorelle di disabili gravi nel caso in cui sia vivente un unico genitore o entrambi)
  - Certificazione attestante la scomparsa di uno o entrambi i genitori (solo per la richiesta di benefici da parte di dipendenti fratelli/sorelle di disabili gravi)
  - Stato di famiglia del soggetto in condizione di handicap grave.

## ELENCO ALLEGATI

<b>SCHEMA DI SINTESI</b>	All. A
<b>MODULI:</b>	
DOMANDA ANNUALE PERMESSI LEGGE 104/1992 Fruizione permessi quale lavoratore portatore di handicap grave	Modulo TM_05/A
DOMANDA ANNUALE BENEFICI D. LGS. 151/2001 Genitori o affidatari di minori disabili gravi	Modulo TM_05/B Allegato al Modulo TM_05/B
DOMANDA ANNUALE PERMESSI MENSILI L. 104/1992 Assistenza a figli maggiorenni disabili gravi	Modulo TM_05/C Allegato al Modulo TM_05/C
DOMANDA ANNUALE PERMESSI MENSILI L. 104/1992 Assistenza al coniuge o a parenti o affini disabili gravi	Modulo TM_05/D Allegato al Modulo TM_05/D
DOMANDA CONGEDO STRAORDINARIO ART. 42 D. LGS. 151/2001 Assistenza a figli o affidati disabili gravi	Modulo TM_08/A Allegato al Modulo TM_08/A
DOMANDA CONGEDO STRAORDINARIO ART. 42 D. LGS. 151/2001 Assistenza al coniuge o a fratelli/sorelle disabili gravi	Modulo TM_08/B Allegato al Modulo TM_08/B