



Riviera Tito Livio, 6
35123 Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283
www.unipd.it

Al Personale tecnico amministrativo
Ai Tecnologi a tempo determinato
Ai Collaboratori ed esperti linguistici

e, p.c.
Alle/Ai
Direttrici/Direttori di Dipartimento
Direttrici/Direttori dei Centri
Segretarie/Segretari di Dipartimento
Segretarie/Segretari dei Centri
Direttrici/Direttori dei Poli
Presidenti delle Scuole di Ateneo
Dirigenti
Direttrici/Direttori di Ufficio

Loro Sedi

NOTA INFORMATIVA

Padova, 20 giugno 2019

OGGETTO: Permessi di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Gentilissime/i,

con la presente vi fornisco chiarimenti in relazione alle modalità di fruizione dei permessi di cui all'oggetto, che sono state in parte ridisciplinate dall'art. 49 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018.

Di seguito si farà riferimento alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, semplicemente con l'espressione "L. 104".

1. SOGGETTI LEGITTIMATI A RICHIEDERE I PERMESSI

In via generale, i permessi in oggetto sono usufruibili:

1.1 dai dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, co. 3, della L. 104¹, per proprie esigenze (art. 33, co. 6, L. 104);

1.2 dai dipendenti che si trovino a dover assistere il coniuge, oppure un parente o affine entro il secondo grado, con handicap in situazione di gravità (art. 33, co. 3, L.104).

Al coniuge sono parificati anche il convivente di fatto ex art. 1, c. 36 e 37, L. 76/2016, e la parte dell'unione civile di cui alla medesima legge².

¹ Art. 3, co. 1, L. 104/1992: "E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione".

Art. 3, co. 3. L. 104/1992: "Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di **gravità** (...)"

Nella presente nota informativa, i soggetti con handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, verranno individuati anche con i termini più sintetici "**persona con disabilità grave**" o "**disabili gravi**".

² Cfr. Legge 20 maggio 2016, n. 76; Sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016; Circolare INPS n. 38 del 27 febbraio 2017, reperibile in:

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

A quest'ultimo riguardo, va specificato che, per "mancanza del coniuge o dei genitori della persona con disabilità", si intende:

- la loro assenza naturale e/o giuridica (celibato, o stato di figlio naturale non riconosciuto);
- ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (divorzio, separazione legale o abbandono)³.

Per quanto concerne le "patologie invalidanti", va fatto riferimento soltanto a quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lett. d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000⁴.

Per maggiore chiarezza, si allega alla presente nota informativa una tabella riassuntiva relativa ai gradi di parentela e di affinità' (Allegato 1).

1.3 da genitori, anche adottivi o affidatari, di figli minorenni con handicap in situazione di gravità (art. 33, co. 2, L. 104).

2. TIPOLOGIE DI PERMESSO (AI SENSI DELL'ART. 33 L. 104/1992)

L'art. 49 del CCNL 2016-2018 ha introdotto specifiche norme riguardanti la fruizione dei permessi in oggetto.

La principale novità del nuovo contratto consiste nella previsione della possibilità di fruire dei 3 giorni di permesso mensili previsti dall'art. 33, co. 3, della L. 104, anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili per il caso di lavoratori in regime di tempo pieno (36 ore settimanali).

L'assistenza alle persone con disabilità di età inferiore ai 3 anni gode di un regime di maggior favore, sia dal punto di vista del maggior numero di benefici di cui il lavoratore può fruire in relazione alla loro assistenza, sia per la possibilità che, nello stesso mese, più lavoratori possano fruire dei benefici finalizzati all'assistenza.

I benefici di cui può godere il personale tecnico amministrativo possono essere così ricapitolati:

2.1 Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità, che usufruisce dei permessi per proprie esigenze (rif. punto 1.1 della presente circolare):

Il lavoratore può usufruire, in via alternativa fra loro, di:

<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2038%20del%2027-02-2017.pdf>

Si sottolinea che, non derivando né dall'unione civile, né dall'istituto della convivenza di fatto, rapporti di affinità ai sensi dell'art. 78 del codice civile, persone che facciano parte di tali formazioni sociali potranno reciprocamente assistersi ed assistere i propri rispettivi parenti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, co. 3, della L. n. 104/1992, ma non potranno invece godere dei permessi per assistenza ai familiari dell'altra persona.

A questo riguardo è altresì opportuno segnalare che, in base alla legge, l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, mentre la convivenza può essere costituita indifferentemente da persone dello stesso sesso o di sesso diverso.

Ai fini della dimostrazione dell'esistenza di un'unione civile, si fa riferimento agli atti registrati nell'archivio dello stato civile (art. 1, co. 3, L. n. 76/2016); per dimostrare invece lo status di convivente di fatto di un'altra persona, si guarda alle dichiarazioni anagrafiche rilasciate ai competenti Ufficiali dell'Anagrafe (art. 1, co. 37, L. n. 76/2016).

³ Informazioni reperibili nel sito ufficiale dell'INPS, all'indirizzo:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46180>

⁴ Cfr. Circolare INPS n. 155 del 3 dicembre 2010, reperibile in:

<https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%20155%20del%2003-12-2010.htm>

- 2 ore di permesso retribuito al giorno per ciascun giorno lavorativo (se l'orario lavorativo della giornata è pari o superiore a sei ore) o di 1 ora di permesso retribuito al giorno per ciascun giorno lavorativo (se l'orario lavorativo della giornata è inferiore a sei ore)⁵;
- 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2.2 Dipendente che assista un familiare con handicap in situazione di gravità (rif. punto 1.2 della presente circolare):

Il lavoratore può usufruire di:

- 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Vi segnalo che la L. n. 183/2010 ha introdotto il c.d. principio del Referente Unico per l'assistenza alla persona con disabilità, in base al quale un solo lavoratore può beneficiare dei permessi in relazione ad ogni singola persona che necessiti di assistenza⁶. In altri termini, in relazione ad un soggetto che abbia necessità di assistenza, uno e uno solo dei parenti di questa persona che abbia in essere un contratto di lavoro subordinato potrà fruire della totalità dei permessi garantiti dall'art. 33, co. 3.

Invece, il singolo lavoratore dipendente che si trovi ad assistere più persone, avrà diritto di beneficiare dei tre giorni di permesso, o delle 18 ore mensili, in relazione a ciascun assistito⁷, a condizione però che gli assistiti siano:

- il coniuge, o il partner di un'unione civile, o il convivente di fatto
- un parente o affine entro il primo grado;
- un parente entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge, o convivente, della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Anche in questo caso, vale quanto già illustrato in relazione al concetto di mancanza di altri soggetti tenuti all'assistenza.

Volendo esemplificare:

- nel caso di persona con disabilità grave in relazione alla quale, astrattamente, potrebbero beneficiare dei permessi in questione sia il coniuge, sia il figlio, entrambi lavoratori subordinati, solo uno dei due avrà diritto a tutti e tre i giorni di permesso, o alle 18 ore, mensili, non essendo possibile nemmeno la fruizione parziale ed alternata da parte di entrambi (ad es. 2 giorni il coniuge ed 1 il figlio);
- nel caso di un unico lavoratore che si trovi a dover assistere entrambi i propri genitori, al dipendente spetteranno mensilmente 6 giorni totali di permesso, 3 per la madre e 3 per il padre, usufruibili anche ad ore (18 per la madre e 18 per il padre);

Come specificato dalla Circolare INPS n. 45/2011, il dipendente con disabilità grave può cumulare i permessi di cui fruisce per esigenze della propria persona con permessi per prestare assistenza ad un'altra persona con

⁵ Cfr. Informativa INPDAP, 9 dicembre 2002, n. 33, e informazioni reperibili nel sito ufficiale dell'INPS, all'indirizzo: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46180>

⁶ Art. 33, co. 3, secondo periodo, L. 104.

⁷ Art. 33, co. 3, quarto periodo, L. 104.

disabilità grave⁸; ciò, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave⁹.

2.3 Dipendente che sia genitore, anche adottivo o affidatario, di figlio minore con handicap in situazione di gravità (rif. punto 1.3 della presente circolare):

- di età inferiore a 3 anni:
Il lavoratore può usufruire, in via alternativa fra loro:
 - del prolungamento del congedo parentale retribuito (art. 33 D.Lgs. n. 151/2001);
 - di 2 ore di permesso retribuito al giorno per ciascun giorno lavorativo (se l'orario lavorativo della giornata è pari o superiore a sei ore) o di 1 ora di permesso retribuito al giorno per ciascun giorno lavorativo (se l'orario lavorativo della giornata è inferiore a sei ore);
 - di 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

- di età compresa tra i 3 e i 12 anni:
Il lavoratore può usufruire, in via alternativa fra loro:
 - del prolungamento del congedo parentale retribuito (art. 33 D.Lgs. n. 151/2001);
 - di 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

- oltre i 12 anni di età:
Il lavoratore può usufruire di:
 - 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

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. In relazione ai genitori adottivi ed agli affidatari, i tre anni in cui si può godere di queste forme più estese di benefici decorrono non dalla nascita del minore da assistere, ma dal suo ingresso nel nucleo familiare, a condizione, ovviamente, che l'adottato o l'affidato siano minorenni.

Vi segnalo che nel caso di lavoratore che assista il figlio con disabilità grave è prevista una deroga al principio del Referente Unico sopra richiamato, essendo quindi possibile che entrambi i genitori fruiscano congiuntamente dei permessi in questione¹⁰. Restano salvi i limiti massimi di legge.

3. MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

L'art. 49 del CCNL 2016-2018 ha introdotto specifiche modalità gestionali dei permessi in analisi.

Vanno prioritariamente ricordate le due regole seguenti:

⁸ Cfr. Circolare INPS 1 marzo 2011, n.45, reperibile in:
<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2045%20del%2001-03-2011.pdf>

⁹ Cfr. Circolare INPS 29 aprile 2008, n. 53, reperibile in:
<https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2053%20del%2029-4-2008.htm>

¹⁰ Art. 33, co. 3, terzo periodo, L. 104.

- i tre giorni di permesso, qualora goduti in questa forma, sono effettivamente pari a tre giornate di astensione dal lavoro, indipendentemente da quale sia l'orario tipico del lavoratore nella giornata in cui il lavoratore voglia fruire della possibilità di astensione dal lavoro;
- non è possibile usufruire dei permessi in modalità oraria per frazioni inferiori ad una sola ora¹¹.

Come anticipato, il nuovo CCNL ha introdotto la possibilità di fruire dei 3 giorni previsti dall'art. 33, co. 3, della L. n. 104/92, anche in modalità oraria, nel limite di 18 ore mensili.

A questo riguardo, va specificato che, nell'ambito del medesimo mese di calendario, non è consentita la fruizione mista (cioè in parte a giorni e in parte ad ore). In sede di programmazione mensile (di cui si dirà *infra*, paragrafo 9), quindi, il dipendente dovrà scegliere la modalità di fruizione che adotterà in quel mese (o a giorni o ad ore). Una variazione di modalità nell'ambito del singolo mese potrà essere eccezionalmente consentita solo nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della programmazione dei permessi, che dovranno essere opportunamente documentate da parte del dipendente¹². Qualora si verifichi tale ultimo particolare caso, potranno presentarsi le seguenti situazioni:

- se il dipendente ha già fruito di permessi a giorni e chiede di passare alla fruizione ad ore: per calcolare quante ore ha ancora a disposizione in quel mese, le giornate già fruito in L. 104 verranno convertite in ore, prendendo a riferimento l'orario tipico individuale di quelle specifiche giornate, e le ore così risultanti verranno sottratte dal monte ore mensile (18 ore);
- se il dipendente ha già fruito di permessi ad ore e chiede di passare alla fruizione a giorni: alle giornate che il dipendente chiede di fruire in L. 104 verrà imputato (e, quindi, scalato dal monte ore mensile delle 18 ore) un numero di ore pari a quelle dell'orario tipico individuale di quelle specifiche giornate; pertanto, il dipendente potrà fruire di giornate intere solo qualora, considerate le ore già fruito inizialmente, vi sia la necessaria capienza nel monte ore mensile a disposizione.

Sarà invece possibile variare la modalità di fruizione dei permessi (da giorni ad ore o viceversa) da un mese all'altro.

4. RIPROPORZIONAMENTO DEI PERMESSI PER I DIPENDENTI PART-TIME

I permessi in oggetto sono riproporzionati in caso di prestazione dell'attività lavorativa in regime di tempo parziale, in base alle tabelle allegate alla presente nota informativa¹³ (Allegato 2).

5. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Come previsto dalla legge e dal nuovo CCNL, i permessi di cui all'art. 33, co. 3, sono retribuiti come normali giornate ed ore lavorative e sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

I giorni di permesso goduti dal lavoratore con disabilità grave per esigenze della propria persona non sono computabili ai fini del superamento del periodo di comporto.

¹¹ Cfr. Orientamento Applicativo Aran RAL_1622, reperibile in:

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/6899-permessi-retribuiti/5572-ral1622orientamenti-applicativi.html>

¹² Cfr. Circolare INPS 17 luglio 2000, n. 133, reperibile in:

<https://www.inps.it/circolari/circolare%20numero%20133%20del%2017-7-2000.htm>

¹³ Cfr. Messaggio INPS n. 3114 del 7 agosto 2018, reperibile in:

<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=/Messaggi/Messaggio%20numero%203114%20del%2007-08-2018.htm&ilDDalPortale=&ilDLink=-1>; sentenza della Corte di Cassazione Civile, sezione Lavoro, n. 22925/2017.

6. COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI

L'art. 33, co. 4, dispone la cumulabilità dei permessi sopra esaminati con i permessi di cui alla normativa sulla tutela della genitorialità¹⁴.

In particolare, quindi, il lavoratore potrà cumulare nell'ambito della stessa giornata le due ore giornaliere, o le ore che avrà indicato di voler utilizzare delle 18 mensili nel piano mensile, con:

- le 2 ore giornaliere, fruibili anche non consecutivamente, cui hanno diritto la madre, o, alle condizioni previste, il padre nel primo anno di vita del figlio (c.d. permesso per allattamento). Il diritto è riconosciuto anche ai genitori adottivi ed agli affidatari nel primo anno di ingresso del minore nella famiglia. Va segnalato che questa possibilità è automaticamente concessa solo se il figlio da allattare e quello da assistere siano diversi tra loro; al contrario, per utilizzarli nei confronti di uno stesso minore, la cumulabilità nell'ambito di una stessa giornata dovrà essere autorizzata espressamente dall'Amministrazione, per situazioni di particolare gravità;
- i congedi parentali, nel caso siano fruiti ad ore ai sensi dell'art. 32, co. 1-ter, del D.Lgs. n. 151/2001¹⁵ (Circ. INPS n. 152/2015).

Tutti gli istituti qui richiamati sono invece cumulabili nell'ambito di uno stesso mese (ma in giorni diversi) e non risulta necessario che intervenga la ripresa effettiva dell'attività lavorativa qualora il lavoratore fruisca di permessi giornalieri in giornate consecutive¹⁶.

Come previsto dall'art. 42, co. 4, del D.Lgs. n. 151/2001, i permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33, della L. n. 104, sono altresì cumulabili nell'arco del mese con i congedi per malattia del figlio previsti dagli art. 47 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001.

Stanti le disposizioni di cui agli artt. 48 e 51 del CCNL 2016-2018, i permessi in questione non sono invece compatibili con la fruizione né dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, né con le ore di permesso richiedibili per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

7. COMPATIBILITÀ CON ALTRI ISTITUTI

Ferie

Di norma, l'esigenza di assistenza insorta durante le ferie richieste dal lavoratore ed autorizzate dal Responsabile sospende le ferie¹⁷.

Il lavoratore potrà quindi in questi casi richiedere che la giornata (non invece singole ore) sia considerata di permesso ex L. 104, conservando così la corrispondente giornata di ferie, che potrà quindi essere fruita in altro momento.

¹⁴ Si fa riferimento alle disposizioni di cui agli artt. 39, 40, 41 e 45 del D.Lgs. n. 151/2001

¹⁵ Cfr. Circolare INPS n. 152 del 18 agosto 2015, reperibile in:
<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=/Circolari/Circolare%20numero%20152%20del%2018-08-2015.htm&iDDalPortale=&iDLink=-1>

¹⁶ Cfr. Messaggio INPS n. 3114 del 7 agosto 2018, reperibile in:
<https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%203114%20del%2007-08-2018.pdf>

¹⁷ Come specificato nella risposta ad interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 20 del 20 maggio 2016, infatti: *“qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie (...) la fruizione del relativo permesso sospende tuttavia il godimento delle ferie”*.

M.O.I. e fruizione oraria dei permessi di cui all'art. 33, co. 3 (18 ore)

Qualora il dipendente, in giornate in cui usufruisca di permessi orari ex L. 104, dovesse effettuare ore eccedenti l'orario tipico individuale, queste ultime andranno ad aggiungersi al M.O.I. (monte ore individuale) solo se autorizzate dal proprio Responsabile.

Qualora il Responsabile, visionati i report orari mensili del dipendente, dovesse rilevare ore in eccesso effettuate in assenza di autorizzazione, dovrà segnalarlo all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, che provvederà a decurtare tali ore dal M.O.I. del dipendente.

8. PARTICOLARI CONDIZIONI PER USUFRUIRE DEI PERMESSI PER PRESTARE ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITÀ GRAVE

Affinché il dipendente possa usufruire dei permessi previsti dall'art. 33, co. 3, della L. 104 per assistere un familiare disabile grave, è necessario che la persona da assistere non si trovi ad essere ricoverata a tempo pieno.

Si specifica che per ricovero a tempo pieno presso una struttura si intende quello prestato per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa¹⁸.

Anche nel caso di ricovero a tempo pieno, può comunque prestarsi assistenza, con diritto ai relativi permessi, in caso di:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità della persona da assistere quando la stessa debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate¹⁹;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte della persona che ha diritto a usufruire dei permessi ex L. 104²⁰.

9. INDICAZIONI OPERATIVE PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI

9.1 Trasmissione del verbale di accertamento sanitario

Per poter usufruire delle agevolazioni previste dalla L. 104, sopra esaminate, il dipendente interessato deve inviare all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo il verbale definitivo dell'INPS²¹ attestante la sussistenza della situazione di handicap grave in capo a sé o alla persona alla quale si vuole prestare assistenza²²; per avere diritto alle agevolazioni in oggetto, pertanto, nel verbale definitivo rilasciato dall'INPS dovrà comparire la dicitura "*PORTATORE DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ (COMMA 3 ART. 3)*".

Vi preciso che sarà possibile usufruire delle agevolazioni dalla data di trasmissione del verbale all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo.

¹⁸ Cfr. Circolare Inps n. 155/2010.

¹⁹ Ipotesi prevista dal Messaggio Inps n.14480 del 28 maggio 2010, reperibile in:
<https://www.inps.it/Messaggi/Messaggio%20numero%2014480%20del%2028-05-2010.htm>

²⁰ Ipotesi prevista dalla Circolare INPS n. 90 del 23 maggio 2007, reperibile in:
<https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2090%20del%2023-5-2007.htm>

²¹ In caso di verbale provvisorio attestante la sussistenza dell'handicap grave, il dipendente potrà comunque chiedere di usufruire dei benefici della L. 104; tuttavia, qualora nel verbale definitivo la gravità non dovesse essere confermata, il dipendente dovrà restituire i benefici eventualmente utilizzati, o in forma economica o mediante conversione in ferie (tranne nel caso in cui l'accertamento riguardi patologie oncologiche, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 4/2006, convertito con modificazioni dalla Legge 80/2006).

²² Il verbale che interessa ai fini della L. 104 è titolato "COMMISSIONE MEDICA PER L'ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP".

Il verbale di accertamento sanitario, unitamente all'apposito modulo di trasmissione, deve essere inviato all'indirizzo email: assenze.pta@unipd.it richiedendo la ricevuta di lettura per avere conferma dell'avvenuta ricezione dell'email da parte dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo. Nel caso di mancata ricezione della ricevuta di lettura, vi prego di contattare il medesimo Ufficio.

9.2 Modalità di fruizione dei permessi

L'art. 49 del CCNL 2016-2018 ha introdotto nuove disposizioni anche con riguardo alle modalità organizzative della fruizione dei permessi in questione, al fine di contemperare il diritto del lavoratore con le esigenze di organizzazione del lavoro dell'Amministrazione.

Vi segnalo quindi che, di norma, il lavoratore deve predisporre e comunicare una PROGRAMMAZIONE MENSILE dei giorni o delle ore in cui intende assentarsi, mediante gli appositi moduli. Vi preciso che la predisposizione del programma non costituisce una richiesta di autorizzazione, ma è una semplice comunicazione della decisione autonoma del lavoratore circa l'utilizzo dei permessi in questione.

Il calendario così predisposto dovrà essere sottoscritto per presa visione dal Responsabile, e successivamente inviato via email all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo (assenze.pta@unipd.it) entro il giorno 1° di ogni mese.

Ciò detto, è comunque previsto che, in caso di necessità ed urgenza, la comunicazione dell'intenzione di fruire di un permesso ex art. 33 L.104 possa essere presentata anche 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.

Nel caso di fruizione congiunta di permessi per figli minorenni disabili gravi, la programmazione dovrà contenere anche le giornate, o le ore, di permesso eventualmente richieste dal coniuge. Nel caso solo uno dei genitori presti assistenza al minore, dovrà comunque essere indicato nella programmazione un numero di ore fruito dall'altro genitore pari a 0.

Si rimanda al paragrafo 3 della presente nota informativa per le modalità di fruizione (a giorni o ad ore).

Vi segnalo inoltre che per la fruizione dei permessi ad ore è necessario, oltre all'invio del modulo, digitare in entrata/uscita il codice 187.

10. DECADENZA DALLE CONDIZIONI DI FRUIZIONE, REVISIONE

L'ammissione ai benefici presuppone la persistenza dei requisiti previsti dalla norma.

Nel caso in cui il verbale dell'INPS attestante la sussistenza della situazione di handicap grave sia soggetto a REVISIONE, vi invito a porre particolare attenzione al mantenimento del requisito della gravità anche in sede di revisione: può infatti accadere che, in occasione della revisione, l'INPS non riconosca più il requisito dell'handicap grave, ma riconosca semplicemente un handicap (non grave). In questo caso, il riferimento di legge richiamato non sarà più "COMMA 3 ART. 3", ma sarà "COMMA 1 ART. 3". Come specificato nella nota n. 1, vi ricordo che la condizione di handicap NON in situazione di gravità (art. 3 comma 1 L. 104) non dà diritto di usufruire dei benefici oggetto della presente nota informativa

E' onere del dipendente comunicare immediatamente il venir meno delle suddette condizioni all'Amministrazione (ciò comprende anche i casi di decesso dell'assistito)

Eventuali ritardi ingiustificati nelle comunicazioni all'Amministrazione da parte del dipendente potranno essere valutati a fini disciplinari, come previsto dall'art. 33, co. 7-bis, della Legge 104.

11. MODULISTICA

Tutta la modulistica indicata nella presente circolare è reperibile sul sito di Ateneo: <http://www.unipd.it/ufficipta>
→ presenze-assenze → moduli. I moduli devono essere inviati all'indirizzo email: assenze.pta@unipd.it.

L'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo resta a disposizione per eventuali chiarimenti (tel. 049/8273593; mail: assenze.pta@unipd.it).

Cordialmente

La Dirigente
Dott.ssa Anna Maria Cremonese

GRADI DI PARENTELA E AFFINITÀ

PARENTELA		AFFINITA'	
è il vincolo tra persone che discendono da uno stesso stipite		è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
Grado	Rapporto di parentela con il titolare	Grado	Rapporto di affinità
1	padre e madre figlio o figlia	1	suocero o suocera del titolare figlio o figlia del coniuge
2	nonno o nonna nipote (figlio del figlio o della figlia) fratello o sorella	2	nonno o nonna del coniuge nipote (figlio del figlio del coniuge) cognato o cognata
3	bisnonno o bisnonna pronipote (figlia o figlio del nipote) nipote (figlia o figlio del fratello o della sorella) zio e zia (fratello o sorella del padre o della madre)	3	bisnonno o bisnonna del coniuge pronipote (figlio del nipote del coniuge) nipote (figlio del cognato o della cognata) zio o zia del coniuge

Tra marito e moglie non vi è rapporto di parentela o affinità ma una relazione detta di coniugio che implicitamente ammette la collaborazione familiare nell'impresa

RIPROPORZIONAMENTO PERMESSI PER I DIPENDENTI PART TIME

PART TIME ORIZZONTALI

Percentuale di prestazione lavorativa	Numero di ore lavorative settimanali	Numero giornate al mese	Numero di ore al mese (in alternativa alle giornate intere)
91,67%	33	3	17
83,33%	30	3	15
75%	27	3	14
66,67%	24	3	12
50%	18	3	9
33,33%	12	3	6

PART TIME VERTICALI

Percentuale di prestazione lavorativa * Numero di giorni lavorativi settimanali	2			3		4	
	Numero di ore lavorative settimanali	Numero di giornate al mese	Numero di ore al mese (in alternativa alle giornate intere)	Numero di giornate al mese	Numero di ore al mese (in alternativa alle giornate intere)	Numero di giornate al mese	Numero di ore al mese (in alternativa alle giornate intere)
91,67%	33	-	-	-	-	3	17
83,33%	30	-	-	-	-	3	15
75%	27	-	-	2	14	3	14
66,67%	24	-	-	2	12	3	12
50%	18	2	9	2	9	3	9
33,33%	12	1	6	1	6	3	6