



Oggetto: Circolare n. 5 - Disposizioni in materia di permessi per i dipendenti che assistono familiari con handicap grave. Novità introdotte dalla Legge 4 novembre 2010, n.183 (c.d. collegato sul lavoro) e dal D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119.

Ai dipendenti fruitori dei permessi
ex lege 104/1992

SEDE

Premessa

La materia dei permessi lavorativi per l'assistenza ai familiari portatori di handicap grave ha rappresentato un tema lungamente dibattuto per le numerose interpretazioni e circolari succedutesi nel tempo. Recentemente il legislatore, dapprima con la Legge 4 novembre 2010, n.183 (art. 24) e successivamente con il Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 (art.6) ha provveduto a ridefinire in modo sistematico la disciplina dei permessi lavorativi per l'assistenza ai familiari portatori di handicap grave, chiarendo alcuni degli aspetti più controversi.

In particolare, le modifiche introdotte con i provvedimenti normativi sopra richiamati, riguardano:

1. la restrizione dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere persone in situazione di disabilità grave;
2. l'eliminazione dei requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza;
3. la nuova disciplina del diritto al trasferimento del lavoratore che fruisce dei permessi a scegliere, ove possibile e compatibilmente con il fabbisogno e le esigenze di servizio, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere;
4. la decadenza dal diritto alle agevolazioni in caso di accertamento di insussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa in materia;
5. l'istituzione di una banca dati presso il Dipartimento della Funzione Pubblica per il monitoraggio dei permessi accordati ai pubblici dipendenti;
6. le ipotesi in cui è consentita la cumulabilità dei permessi per l'assistenza a più familiari portatori di handicap grave;
7. la possibilità di fruire dei permessi per l'assistenza di un familiare disabile residente in località distante rispetto al Comune di residenza del lavoratore.

1. I PRESUPPOSTI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI: L'ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP GRAVE E L'ASSENZA DI RICOVERO DEL SOGGETTO DISABILE.

a) L'accertamento dell'handicap grave

Condizione primaria per il riconoscimento dei permessi previsti all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 è che la persona da assistere sia stata riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità dalla commissione medico-legale costituita presso la ASP competente, secondo la procedura prevista dall'art. 4.

Dal 1° gennaio 2010 sul contenuto dell'accertamento si esprime definitivamente l'INPS, ai sensi dell'art. 20 della Legge n. 102/2009, e pertanto devono essere considerati definitivi e come tali idonei a giustificare il riconoscimento dei permessi solo i verbali recanti il timbro stampigliato

dell'INPS (ai fini della fruizione dei permessi il verbale di accertamento della Commissione medica ASP, in attesa della validazione da parte dell'Inps, può valere come certificazione provvisoria).

L'accertamento provvisorio dell'handicap grave

Qualora la commissione medica, di cui all'art. 4 della legge 104/1992, non si pronunci entro 15 giorni - in caso di patologie oncologiche - (v. art. 6 comma 3 bis della legge n. 80/2006) o 90 giorni - per tutte le altre patologie - (v. art. 2 comma 2 del D.L. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993) dalla data presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, **in via provvisoria**, ai soli fini previsti dall'art. 33 della stessa legge, da un medico in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica (v. circolare Inps n. 32/2006), specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile; detta certificazione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento.

Casi particolari

Non occorre uno specifico accertamento dell'handicap grave da parte della Commissione Medica per i soggetti affetti dalla sindrome di Down, per i quali è sufficiente la certificazione del medico di base corredata dalla presentazione del "cariotipo" (mappa genetica) ed i grandi invalidi di guerra, per i quali l'handicap grave è attestato dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici (Mod. 690 copia del decreto concessivo della pensione).

Occorre evidenziare che il verbale di accertamento dell'handicap può stabilire la rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione, in tal caso decorso detto termine, decadono i benefici relativi ai permessi.

Si raccomanda, pertanto, agli interessati, per continuare a beneficiare delle agevolazioni già riconosciute, di provvedere tempestivamente all'attivazione dell'iter procedurale finalizzato alla conferma della condizione di disabilità grave.

Nell'ipotesi in cui una nuova valutazione accerti che non sussiste più la connotazione di gravità dell'handicap, il dipendente (fruitore dei permessi per se stesso o per assistere un familiare) è tenuto ad effettuare immediata comunicazione all'Ufficio Unico del Personale.

b) Assenza di ricovero del disabile in situazione di handicap grave

Altro requisito essenziale per la concessione dei permessi lavorativi di cui all'art. 33 della Legge n.104/1992, oltre all'accertamento dell'handicap, è l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave, intendendosi per tale il ricovero per le intere 24 ore presso "strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa". Al riguardo, si fa presente che i permessi in argomento non possono essere riconosciuti al dipendente per far fronte a necessità assistenziali "non sanitarie" (es. aiuto nell'igiene, nell'alimentazione, nel supporto personale) di cui i familiari di una persona ricoverata si fanno carico. Detti permessi possono essere invece concessi anche in presenza di ricovero nei seguenti tre casi:

- I. interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- II. ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- III. ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. Naturalmente la ricorrenza delle situazioni eccezionali sopra richiamate dovrà risultare da idonea documentazione medica da presentare all'Ufficio del Personale.

2. ONERI A CARICO DEL DIPENDENTE CHE FRUISCE DEI PERMESSI PER ASSISTERE UN SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP RESIDENTE IN LOCALITA' DISTANTE.

L'art. 24 della legge 183/2010, aveva già abrogato le condizioni di "continuità ed esclusività", fissate dalla Legge 104, nel caso in cui i permessi fossero richiesti per l'assistenza a parenti ed affini. Per effetto di tale modifica la concessione dei permessi può essere richiesta dal dipendente anche quando il familiare da assistere abiti a centinaia di chilometri di distanza rispetto al luogo di residenza del lavoratore. Tuttavia, al fine di combattere eventuali abusi nel godimento dei permessi, il Decreto Legislativo n. 119/2011, entrato in vigore in data 11 agosto 2011, ha aggiunto il comma 3-bis all'art. 33 della Legge n. 104/1992 che disciplina espressamente tale fattispecie.

In base a tale normativa il lavoratore che fruisce dei permessi per assistere un soggetto portatore di *handicap* grave residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello ove ha la propria residenza, è tenuto ad attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. I dipendenti che si trovino nella predetta situazione hanno l'obbligo al rientro in servizio, per ogni permesso fruito in base all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, di produrre all'Ufficio del Personale la documentazione sopra menzionata, attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Qualora tale documentazione non sia presentata, o non sia ritenuta idonea ai fini della fruizione del permesso, le relative assenze saranno convertite in ferie o in altri istituti previsti dalla vigente normativa contrattuale.

3. ISOGGETTI LEGITTIMATI A FRUIRE DEI PERMESSI

I lavoratori legittimati a fruire dei permessi sono:

- a) il dipendente in situazione di handicap grave;
- b) i dipendenti genitori che assistono figli in condizione di handicap grave di età inferiore ai tre anni;
- c) il dipendente che assiste un familiare in situazione di handicap grave, ivi compresi i genitori che assistono figli di età superiore ai tre anni.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n.183/2010, che ha sostituito il terzo comma dell'art. 33 della Legge n.104/1992, il diritto a fruire dei permessi mensili (pari a tre giorni al mese o 18 ore) compete al **coniuge** (ora indicato espressamente dalla norma), o parente o affine entro il **2° grado** della persona con handicap in situazione di gravità.

Solo in presenza di specifiche condizioni il diritto a fruire dei permessi può essere esteso ai **parenti e agli affini** entro **il terzo grado della persona da assistere.**"

Il diritto a beneficiare dei permessi per assistere familiari o affini di terzo grado permane quando il coniuge o genitori della persona da assistere siano deceduti o mancanti, abbiano compiuto 65 anni di età, o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti. Per genitore o coniuge mancante si deve intendere non solo una situazione di assenza naturale ogiuridica, come il caso del genitore "solo", ma anche condizioni a tale stato assimilabili, quali divorzio, separazione legale, abbandono, purchè certificate dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

In relazione alle cosiddette *patologie invalidanti*, in mancanza di una loro definizione legislativa, la circolare della Funzione Pubblica sopra citata propone, come riferimento per la loro individuazione il Decreto Ministeriale n. 278/2000, (Regolamento di attuazione dei congedi per eventi e cause particolari), che ha disciplinato le ipotesi in cui è possibile accordare il

congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. In particolare, si tratta di:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, soggette a ricadute periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

In presenza di queste situazioni, che naturalmente devono essere documentate, la legge estende l'ambito di applicazione soggettivo del diritto ai permessi mensili, considerando a priori che i soggetti affetti da patologie invalidanti non siano in grado di prestare un'assistenza adeguata alla persona in situazione di handicap grave.

E' opportuno evidenziare che la possibilità di riconoscere i permessi ai parenti o affini di terzo grado si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (*coniuge o genitori*) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poichè nella disposizione normativa e utilizzata la congiunzione disgiuntiva ("*qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti*").

4. LA NUOVA DISCIPLINA PER IL CUMULO DEI PERMESSI IN PRESENZA DI PIU' FAMILIARI DISABILI INTRODOLTA DALL'ART.6 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 119/2011.

L'art.33, comma 3, della Legge n. 104/1992, come modificato dall'art.24 della legge 183/2010, stabilisce che il diritto alla fruizione dei permessi "*non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità*", ad eccezione dei genitori che assistono un figlio disabile, ai quali viene concessa la possibilità di fruire dei permessi retribuiti, sempre nel limite di 3 giorni al mese, alternativamente. L'applicazione di tale prescrizione comporta la necessità di individuare un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume "*il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito*" (parere n. 5078 del 2008 del Consiglio di Stato).

La nuova disciplina dei permessi per l'assistenza ai familiari portatori di handicap, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24 della Legge n.183/2010 non esclude la possibilità per lo stesso dipendente di assistere contemporaneamente più persone e di conseguenza di fruire nell'arco del mese di tre giorni di permesso per ciascun assistito.

Il Decreto Legislativo n. 119/2011, entrato in vigore l'11 agosto 2011, ha regolamentato espressamente l'ipotesi della cumulabilità dei permessi, limitando i casi in cui il dipendente può richiedere permessi aggiuntivi.

Infatti, l'art. 6 del Decreto citato sancisce che il dipendente può prestare assistenza nei confronti di più soggetti affetti da handicap grave solo a condizione che il "secondo" familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado".

La possibilità di cumulare i permessi quando il secondo familiare da assistere sia un parente o affine di secondo grado viene ammessa solo nel caso in cui il coniuge o i genitori del familiare in questione abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

In base a questa regola non è ammessa la cumulabilità dei permessi nel caso in cui anche il "secondo" familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado.

Per i dipendenti che attualmente assistono **più parenti o affini tutti di terzo grado** quindi sarà possibile assistere uno soltanto di questi, fatte salve le condizioni di assenza, anzianità o invalidità di genitori o coniuge illustrate nel paragrafo .

I dipendenti che assistono **più parenti o affini tutti di secondo grado**, per i quali non sussistono le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge/genitori della persona da assistere non potranno più beneficiare della concessione del "secondo" permesso, ma solo del "primo".

Nulla cambia nel caso in cui il "primo" familiare assistito sia di terzo grado (sempre fatte salve le condizioni previste dalla legge di assenza, anzianità o invalidità dei genitori o del coniuge) e il "secondo" familiare assistito sia invece di secondo grado.

Infatti, il Decreto Legislativo n. 119/2011 non abroga la disposizione che consente la concessione del "primo" permesso anche per il terzo grado di affinità o parentela, nel caso in cui manchi (o sia invalido o deceduto) il coniuge o il genitore.

5. I BENEFICI RICONOSCIUTI AI GENITORI DI FIGLI MINORI CON HANDICAP GRAVE

a) I tre giorni al mese di permessi retribuiti

I genitori che assistono un figlio *in situazione di handicap grave*, in deroga alla regola del referente unico, possono fruire dei permessi retribuiti alternativamente, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili. Si evidenzia peraltro che, in base alla nuova disciplina, i permessi giornalieri possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di handicap grave.

La possibilità per i genitori di minore di tre anni disabile di fruire dei permessi ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, si aggiunge alle altre prerogative previste nei confronti degli stessi dal D.lgs. n. 151 del 2001. Quindi, resta fermo il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di handicap grave di fruire, in alternativa, dei permessi giornalieri mensili, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti di cui all'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito il Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare n.13/2010, ha chiarito che, in quanto rivolti a soddisfare il medesimo scopo, la fruizione degli istituti riconosciuti ai genitori per l'assistenza del figlio disabile *"deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo stesso figlio*

neppure delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.lgs_n. 151 del 2001 e viceversa."

b) Il prolungamento del congedo parentale: le nuove regole introdotte dal Decreto Legislativo 119/2011.

Occorre segnalare che il Decreto Legislativo *n.119/2011* ha apportato modifiche alla disciplina del prolungamento del congedo parentale di cui all' art.33 del Decreto Legislativo *n.151/2001*. Secondo la nuova formulazione dell'articolo citato, i genitori, anche adottivi o affidatari, per ogni figlio portatore di handicap grave, possono fruire entro il compimento dell'ottavo anno di età del bambino, del prolungamento del congedo parentale, in maniera continuativa o frazionata, sino ad un periodo massimo di tre anni. La possibilità di fruire del congedo suddetto decorre dal momento in cui termina il periodo di congedo parentale ordinario riconosciuto alla generalità dei genitori dall'art. 32 del Decreto Legislativo *151/2001*.

Anche il prolungamento del congedo parentale, al pari degli altri istituti per l'assistenza ai figli disabili, presuppone che il minore interessato non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate, a meno che la presenza dei genitori non venga richiesta dai sanitari. L'autorizzazione a fruire del prolungamento del congedo parentale è subordinata alla presentazione da parte del/la dipendente del verbale di visita medico-legale per l'accertamento dell'handicap, effettuata presso la competente Commissione A.S.P., secondo le disposizioni previste dall'art. 4 della legge n *104/92*, dal quale risulti lo stato di handicap grave del bambino/a interessato/a.

I periodi di astensione dal lavoro, per effetto della fruizione del prolungamento del congedo parentale, sono retribuiti al 30%, sono computati nell'anzianità di servizio, comportano la riduzione delle ferie e della 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa.

c) I riposi giornalieri

In alternativa al prolungamento del congedo parentale ed ai 3 giorni di permesso mensile retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono fruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuito.

6. LE PREROGATIVE RELATIVE ALIA SEDE DI SERVIZIO

La Legge *183/2010* interviene anche in merito al beneficio relativo alla scelta della sede di lavoro da parte del dipendente, previsto dall'art. 33, comma 5, della legge *104/1992*: la norma, nella versione attuale, dispone che il lavoratore ha diritto a scegliere, *ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.*

E' opportuno evidenziare che la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto, che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive come ad esempio la mancanza di posto in relazione al fabbisogno organico della sede prescelta dal dipendente.

7. LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

Si ritiene necessario chiarire, innanzitutto, le modalità con cui i dipendenti sono tenuti a comunicare le assenze dal servizio giustificate dalla fruizione dei permessi di cui alla legge 104.

Al riguardo l'Amministrazione pur riconoscendo il ruolo fondamentale svolto da coloro che assistono familiari in condizioni di handicap grave, raccomanda ai dipendenti il rispetto delle regole

generali di buon senso, nel comunicare le assenze dal servizio. Pertanto, laddove l'assistenza al congiunto non presenti il carattere dell'urgenza e della necessità improvvisa, è necessario, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, che il dipendente concordi preventivamente la propria assenza con il Dirigente di riferimento.

Si riepilogano di seguito i benefici riconosciuti ai dipendenti nei casi in cui utilizzino i permessi per se stessi o per prestare assistenza ai familiari.

Il dipendente con handicap in situazione di gravità ha la possibilità di fruire alternativamente in ogni mese di:

- 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese;
- 3 giorni interi di permesso al mese;
- 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali,

frazionabili ad ore intere.

Il dipendente che presta assistenza ad un familiare in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente di:

- 3 giorni interi di permesso al mese;
- 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali,

frazionabili ad ore intere;

I genitori che assistono figli di età inferiore ai tre anni in situazione di disabilità grave possono fruire **alternativamente:**

- del prolungamento del congedo parentale, **entro il compimento dell'ottavo anno di età del bambino**, in maniera continuativa o frazionata, sino ad un periodo massimo di tre anni;
- di due ore di permesso giornaliero;
- di tre giorni interi di permesso al mese.

8. LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

Il dipendente interessato alla fruizione dei permessi deve presentare all'Ufficio del Personale apposita istanza utilizzando il modulo allegato alla presente circolare, debitamente corredata dalla seguente documentazione:

- copia del verbale definitivo della ASP attestante l'esistenza dello stato di *handicap grave* corredato dalla dichiarazione di conformità all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- in caso di *parentela o affinità di terzo grado* il certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante di cui al Decreto Ministeriale n. 278/2000 rilasciato da uno dei seguenti soggetti: medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, medico di medicina generale, pediatra di libera scelta, medico della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico.

Unitamente all'istanza, l'interessato deve presentare una **dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza** dalla quale risulti che:

1. il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
2. è consapevole che i permessi sono uno strumento di assistenza del disabile e pertanto il loro riconoscimento comporta la conferma dell'impegno morale e giuridico a prestare la propria opera di assistenza;
3. Il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire dei permessi comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
4. il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

A) GLI ADEMPIMENTI A CARICO DELL'UFFICIO DEL PERSONALE

L'Ufficio del Personale che riceve l'istanza di fruizione dei permessi deve verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata dal dipendente, chiedendo, ove risulti incompleta, l'integrazione della stessa.

Al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza dagli interessati, l'ufficio dovrà monitorare periodicamente i provvedimenti di accoglimento delle istanze ponendo in particolare l'attenzione sulla necessità di chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile.

Occorre evidenziare che in base al nuovo comma 7-bis dell'art. 33 della Legge n. 104/1992, è prevista la decadenza del lavoratore dai diritti riconosciuti dal medesimo articolo a favore di chi assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.

A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza, il Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare n.13/2010 indica le seguenti ipotesi:

1. il venir meno della situazione di handicap grave a seguito della visita di revisione;
2. il decesso della persona in situazione di handicap grave;
3. il sopravvenuto ricovero a tempo pieno del disabile;
4. la circostanza che due lavoratori prendono permessi per assistere la medesima persona in situazione di handicap grave.

B) LA REVISIONE DELLE DOMANDE DI PERMESSO PRESENTATE DAI DIPENDENTI CHE RIENTRANO NELLE CASISTICHE DI SEGUITO INDICATE.

Dipendenti che assistono parenti o affini di terzo grado:

In considerazione delle modifiche apportate dalla Legge n. 183/2010 alla disciplina sui permessi per l'assistenza ai familiari in situazione di handicap grave, l'Ufficio del Personale dovrà riesaminare le domande presentate dai dipendenti sulla base della previgente normativa. Nell'ipotesi in cui i permessi siano stati accordati a parenti o ad affini di terzo grado del soggetto in situazione di disabilità grave, l'Ufficio del Personale dovrà acquisire una nuova istanza di riconoscimento del beneficio dalla quale risulti la relazione di parentela con il soggetto disabile e che il coniuge e/o i genitori di quest'ultimo abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Qualora i dipendenti non risultino in possesso dei requisiti richiesti per fruire dei permessi per l'assistenza a parenti e affini di terzo grado, gli Uffici competenti dovranno inviare agli

interessati la comunicazione attestante la revoca del provvedimento di autorizzazione alla fruizione dei permessi di cui alla legge 104/1992

Dipendenti che assistono più di un familiare portatore di handicap grave

A seguito della modifica apportata dall'art. 6 del D.Lgs. n. 119/2011 all'art. 33, comma 3, della Legge n.104/1992; il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone solo in presenza delle condizioni illustrate nel paragrafo 4.

L'Ufficio del Personale dovrà sottoporre a riesame anche le domande presentate dai dipendenti che assistono più di un familiare e verificare la sussistenza delle condizioni cui è subordinata la possibilità di cumulare i permessi. In assenza di tali presupposti l'Ufficio del Personale dovrà inviare agli interessati la comunicazione attestante la revoca del provvedimento di autorizzazione alla fruizione dei permessi di cui alla legge 104/1992

Si invita l'Ufficio del Personale ad assicurare che il contenuto della presente circolare sia portato a conoscenza di tutto il personale interessato.

IL DIRIGENTE AMM.VO
Dr. Pietro SAVONA

Allegato 1)

Art. 33 della legge 104/92 - testo coordinato con le modifiche introdotte dal Collegato lavoro.

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (questo comma è stato abrogato ed ora è contenuto nell'art. 33 comma 1 del D.Lgs 151/2001).

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (*Versione precedente del comma 3*).

~~3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.~~

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. (comma così modificato dall'art. 24 della legge n. 183/2010)

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge 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 "(testo aggiunto al comma 3 dall'art. 6 del Decreto legislativo n. 119/2011).

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. (comma aggiunto dall'art. 6 del D.lgs n. 119/2011).

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

~~5. Il genitore o familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.~~

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato II lavoratore di cui al comma 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. (comma cos1 modificato dall'art. 24 della legge n. 183/2010).
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.
- 7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. (comma aggiunto dall'art. 24 del collegato lavoro).

Allegato 2)

Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.

All'Ufficio del Personale

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____.

il. _____ residente a. _____ in via _____.

n. _____ cap. _____ dipendente di questa Amministrazione, Profilo professionale _____

_____ in servizio presso _____

Tel. _____ con contratto a tempo:

determinato indeterminato

part-time verticale part-time orizzontale

CHIEDE (barrare la voce che interessa)

- di fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 6, della Legge n. 104/92 e ss.rnrrn.il. per se medesimo.
- di fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92 e ss.rnrrn.ii. per

(indicare nome e cognome del coniuge, parente o affine portatore di *handicap* grave)

A tal fine il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 55 *quinqies*, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 165/2001 per la giustificazione dell'assenza mediante produzione di una certificazione medica falsa e dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che lo stato e il grado di parentela con il portatore di handicap è il seguente:

_____ (coniuge, parente o affine entro il 2° grado);

oppure (da compilare solo nei casi di parentela a affinità di terzo grado):

_____ parente o affine di 3° grado

e che

- a) i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità hanno compiuto 65 anni;
- b) i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità sono affetti da patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, come risulta dalla documentazione che si allega alia presente;

- c) o i genitori _____ o il coniuge _____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono deceduti;
- d) o i genitori _____ o il coniuge _____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono mancanti (specificare) _____ come risulta dalla documentazione che si allega alia presente.

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

o di essere l'unico lavoratore dipendente ad assistere la persona portatrice di *handicap* grave;

o in caso di assistenza al figlio, anche adottivo, portatore di *handicap* grave, che la fruizione dei permessi avverrà, nel limite complessivo dei 3 giorni o delle 18 ore mensili, in maniera alternativa con l'altro genitore (indicare nome e cognome)

o che il minore/adulto portatore di *handicap* grave non è ricoverato a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;

o che il minore portatore di *handicap* grave è ricoverato a tempo pieno presso _____ e necessita di assistenza da parte di un genitore / di un familiare, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che 10 ospita, che si allega alia presente;

o che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____ si trova in coma vigile e/o in situazione

_____ terminale e necessita di assistenza, come risulta dalla documentazione che si allega alia presente;

o che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____ si trova nella necessita di recarsi al di fuori della struttura che _____ ospita per effettuare visite e terapie, come risulta dalla documentazione che si allega alia presente.

Allega alia presente:

o copia del verbale definitiva della ASL attestante l'esistenza della state di *handicap* grave corredato dalla dichiarazione di conformita all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;

o documentazione dell'autorita sanitaria, giudiziaria o di altra pubblica autorita che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione relativa al portatore di *handicap* grave ricoverato, documentazione attestante la mancanza del coniuge o dei genitori come requisito per l'accesso ai benefici in caso di parentela o affinita di terzo grado, ecc.);

o dichiarazione (in carta semplice), in cui la persona disabile accetta l'assistenza da parte del

familiare lavoratore;

o copia fotostatica del proprio documento di Identita in corso di validita.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilita e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostituiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente Istanza.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

I dati sopra riportati sono acquisiti esclusivamente per la concessione del permesso richiesto e verranno utilizzati, con modalita anche automatizzate, solo per tale scopo ai sensi del D. Lgs. n. 196 del 30/06/2003; il conferimento dei dati e obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporta l'impossibilita di dare corso a quanto richiesto.

Il titolare del trattamento dei dati e l'Amministrazione di Roma Capitale - Via del Campidoglio, 1 - 00186 Roma. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, e il Direttore della Struttura di appartenenza del dipendente ed incaricato del trattamento l'Ufficio del Personale. I dati non verranno comunicati ad altri soggetti, ne saranno oggetto di diffusione.

L'interessato ha diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione dei dati e la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonche di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

Allegato 3) da compilare a cura del familiare da assistere

Dichiarazione sostitutiva di notorietà
(art. 46 O.P.R. n.445 del 28.12.2000)

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a _____
() il _____ Codice fiscale. _____
e residente in Comune di _____ in Via _____
_____, a seguito del riconoscimento di disabilita in situazione di
gravita, viste le disposizioni di cui al OPR n.445/2000 sopra richiamato,

Dichiara

o di non svolgere alcuna attivita lavorativa ;
o di essere dipendente presso la seguente Amministrazione Pubblica _____

odi essere dipendente privato e di svolgere attivita presso (indicare il datore di lavoro) _____

**che la persona scelta liberamente per prestare l'assistenza prevista dalla legge n. 104/92,
art. 33 comma 3, e:**

- Cognome e Nome _____
- Luogo e data di nascita _____
- Residenza _____ CAP _____ Citta _____
- Relazione di parentela _____

A tal fine allega copia del proprio documento di identita.

Il/La dichiarante