



COMUNE DI LOTZORAI

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Lotzorai, 23.06.2017
Prot. n. 3153

**A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE del
COMUNE DI LOTZORAI - SEDE**

OGGETTO: DIRETTIVA:

- a)- fruizione permessi ex lege 104/1992 e ss.mm.ii.
- b)- fruizione congedo straordinario ex art. 42 d.lgs 151/2001 e ss.ii.mm.

Con la presente, al fine di una uniforme e corretta gestione della materia in oggetto, anche alla luce dell'art.24 della legge 4.11.2010, n.183, cosiddetto "collegato lavoro," delle Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n.13/2010 e n.2/2011, nonché del d.lgs. 119/2011, si riportano, di seguito:

- a)-**informazioni** concernenti la fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art.33 della legge 05.02.1992, n.104 e ss.mm.ii.;
- b)- **informazioni** concernenti la fruizione del congedo straordinario per assistenza a soggetto portatore di handicap grave (che rientra nel cumulo del congedo ex comma 2 dell'art.4 della legge n. 53/2000), di cui all'art.42, comma 5, del d.lgs. 26.3.2001, n. 151 e ss.mm.ii..

Con riferimento al punto a) permessi retribuiti di cui all'art.33 della legge 05.02.1992, n.104 e ss.mm.ii.:

1. soggetti aventi diritto
2. modalità di fruizione dei permessi
3. disposizioni comuni
4. certificazione di disabilità grave (verbale accertamento)
5. assenza di ricovero
6. dati, dichiarazioni ed informazioni indispensabili
7. trasmissione dati al Dipartimento della Funzione Pubblica
8. normativa

1. Soggetti aventi diritto I lavoratori legittimati a fruire dei permessi in argomento sono:

1. i dipendenti in situazione di disabilità grave
2. i dipendenti genitori che assistono figli di età inferiore a tre anni in situazione di disabilità grave
3. i dipendenti che assistono familiari (parenti o affini) in situazione di disabilità grave, compresi i dipendenti genitori di figli di età superiore a tre anni Il nuovo dettato normativo dell'art.33 comma 3 della legge 104/92 stabilisce che hanno ora diritto a fruire dei permessi retribuiti per assistere un soggetto in disabilità grave oltre il coniuge, i parenti e affini entro il 2° grado. Infatti lo stesso statuisce che: "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. 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"(quest'ultimo periodo è stato aggiunto dall'art.6 del d.lgs.119/2011). Il comma 3-bis, introdotto dall'art.6 del d.lgs.119/2011, recita: "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."

Per maggiore chiarezza si rammenta che sono:

parenti di primo grado: genitori, figli

parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli)

affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero;

affini di secondo grado: cognati

Solo in particolari condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini entro il 3° grado delle persone da assistere. A tal fine si precisa che sono:

parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle);

affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti. Le eccezioni per le quali l'art.24 della citata legge n.183/2010 prevede l'estensione e del diritto a fruire dei benefici in parola ai parenti e affini di terzo grado, sono rappresentate dai casi in cui il coniuge e/o i genitori della persona in situazione di disabilità grave:

- abbiano compiuto i 65 anni di età;
- siano affetti da patologie invalidanti;
- siano deceduti o mancanti.

Con l'espressione "mancanti", come precisato, tra l'altro, nella circolare del DFP n.13/2010, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (in tali casi è necessario produrre copia di detta documentazione unitamente alla richiesta dei permessi – vedasi il successivo punto 3). Per quanto riguarda le patologie invalidanti si fa riferimento al decreto interministeriale n. 278/2000 (art.2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3), non avendo la legge esplicitato tale nozione.

Queste ultime sono:

- le patologie acute o croniche che determinano permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario. Al riguardo si chiarisce che il parente o affine di terzo grado, se interessato a fruire dei permessi in argomento, dovrà allegare alla domanda, in busta chiusa, la documentazione medica attestante la sussistenza della patologia invalidante da cui sono affetti il coniuge e/o il/i genitore/i del soggetto da assistere.

2. Modalità di fruizione dei permessi

2.1 Il dipendente in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire, a seguito di richiesta inoltrata con congruo anticipo al proprio responsabile, possibilmente con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione del servizio, alternativamente di:

- max 2 ore al giorno di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese;
- 3 giorni interi di permesso al mese;
- 18 ore complessive al mese, da ripartire nelle giornate lavorative.

2.2 Il dipendente per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire, a seguito di richiesta inoltrata con congruo anticipo al proprio responsabile, possibilmente con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione del servizio, alternativamente di:

- 3 giorni interi di permesso al mese;
- 18 ore complessive al mese, da ripartire nelle giornate lavorative.

2.3 I genitori che assistono figli di età inferiore a tre anni in situazione di disabilità grave possono fruire, a seguito di richiesta inoltrata con congruo anticipo al proprio responsabile, possibilmente con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione del servizio, alternativamente di:

- max 2 ore al giorno di permesso per ciascun giorno lavorativo;
- 3 giorni interi di permesso al mese; -18 ore complessive al mese, da ripartire nelle giornate lavorative;
- al prolungamento del congedo parentale ex art.33 del d.lgs.151/2001 come modificato dall'art.3 del d.lgs. 119/2011, per complessivi anni tre, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Per tale periodo di congedo parentale è dovuta una indennità pari al 30 % della retribuzione, se fruito entro il terzo anno di vita del bambino, successivamente si mantiene tale retribuzione solo se non si superano determinate soglie reddituali (art.34, comma 2 d.lgs. 151/2001).

3. Disposizioni comuni

Il personale dipendente del Comune di Lotzorai che intende fruire dei benefici di cui all'art.33 della legge 05.02.1992, n.104 e ss.mm.ii. dovrà preventivamente redigere richiesta/dichiarazione scritta, da consegnare al protocollo generale dell'Ente, indirizzata al Responsabile del Servizio Amministrativo (in sua assenza inviata al Responsabile dell'Ufficio Amministrativo AA.GG. per l'istruttoria) compilando l'apposito modulo predisposto e reso disponibile sul sito www.comune.lotzorai.org.it nella sezione "Amministrazione Trasparente", ed allegando allo stesso la documentazione necessaria (verbale integrale riconoscimento handicap grave [originale o copia autentica] ed eventuale ulteriore documentazione sanitaria, copia di documento di identità in corso di validità del lavoratore richiedente e dell'assistito, o, in attesa di verbale definitivo della competente Commissione, certificato del medico specialista da cui è affetto il soggetto da assistere se trascorsi 15 giorni (in caso di patologie oncologiche) o 90 giorni (per tutte le altre patologie) dalla presentazione dell'istanza per il riconoscimento dello stato di handicap con la connotazione di gravità, non sia stato ancora rilasciato il suddetto verbale (verbale da presentare non appena disponibile). Il competente Ufficio Amministrativo verificherà la sussistenza dei requisiti e provvederà ad adottare apposito provvedimento di concessione dei permessi (Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo) che sarà, successivamente, notificato al lavoratore interessato nonché comunicato al Sindaco e al Segretario Comunale. Dopodiché il Dipendente comunale dovrà, di volta in volta, chiedere al proprio Responsabile di servizio, all'inizio di ciascun mese e, comunque, in tempo utile per non arrecare pregiudizio all'attività di servizio, i/le giorni/ore di permesso **utilizzando l'apposita modulistica dei permessi**, indicando nella motivazione "permesso legge 104/1992", preventivando, per quanto possibile, la sua assenza, salvo casi di motivata e dimostrata urgenza. A tal proposito si precisa che la Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.13/2010 precisa che "salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al Responsabile competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa." Il dipendente dovrà comunicare tempestivamente e comunque entro 30 giorni dall'avvenuta modifica, per iscritto, al Comune di Lotzorai ogni variazione in ordine alle notizie fornite ed alle dichiarazioni effettuate nella modulistica di richiesta dei benefici, con particolare riferimento all'eventuale intervenuto ricovero dell'assistito o decesso dell'assistito, all'eventuale revisione del giudizio di gravità della situazione di handicap da parte della Commissione ASL o, comunque, alla cessazione della validità del riconoscimento dall'handicap in 4/6 situazione di gravità, all'utilizzo di permessi da parte di altri familiari per lo stesso disabile in situazione di gravità, ecc.. Il dipendente dovrà, altresì, comunicare con le medesime modalità anche l'eventuale rinuncia alla fruizione dei permessi. Si coglie l'occasione per precisare, con la presente: 1. Che le varie modalità di fruizione del permesso in argomento sono alternative nell'ambito di ciascun mese; 2. Che il lavoratore ha, comunque, la facoltà, dietro richiesta scritta inviata all'Ente e al proprio responsabile, di modificare detta modalità per il/i mese/mesi successivi; 3. Che tali assenze non incidono negativamente né sulla maturazione delle ferie né sulla tredicesima mensilità; 4. **Che tali assenze incidono negativamente sulla erogazione del budget annuale (produttività individuale e collettiva) e sui fondi di perequazione contrattuale – aziendale;** 5. Che i giorni/ore di permesso non usufruiti in un mese non possono essere cumulati ed utilizzati nei mesi successivi; 6. Che il lavoratore può iniziare a fruire dei permessi di cui in argomento decorsi novanta giorni dalla presentazione della domanda di riconoscimento di handicap grave senza che la competente Commissione (art.4 legge 104/92) si sia espressa e anche dopo che il Comune di Lotzorai si sia espresso; a tale fine il lavoratore dovrà compilare il relativo modulo di richiesta dei permessi in questione ed allegare allo stesso copia della domanda presentata all'INPS per il riconoscimento dell'handicap grave unitamente a documentazione sanitaria prodotta a seguito di accertamenti effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista della patologia denunciata, in servizio presso la ASL da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio produce effetti fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della competente Commissione che deve pronunciarsi entro centottanta giorni dalla data della presentazione della domanda. Il lavoratore dovrà altresì produrre, unitamente a quanto ora detto, dichiarazione liberatoria in cui si impegna, in caso di provvedimento definitivo negativo, alla restituzione delle prestazioni eventualmente utilizzate dopo la conclusione del procedimento (ripetizione dell'indebito); 7. Che il lavoratore può allegare al modulo di richiesta dei permessi di cui in argomento per l'assistenza di soggetti con patologie oncologiche verbale provvisorio rilasciato ai sensi della legge n.80/2006 (art.6, comma 3 bis) dalla competente Commissione medica, i cui esiti di accertamento di handicap grave hanno efficacia immediata per il godimento dei benefici da essi derivanti, fatta salva la facoltà della Commissione medica periferica di sospendere gli effetti fino all'esito di ulteriori accertamenti; 8. Che se il lavoratore allega al modulo di richiesta dei permessi verbale provvisorio di accertamento di handicap con connotazione di gravità rilasciato dalla competente Commissione medica lo stesso deve contestualmente allegare dichiarazione liberatoria dalla quale si evince che è consapevole che gli eventuali permessi nel tempo fruiti saranno trasformati dal competente ufficio in congedo ordinario o in aspettativa senza assegni per motivi personali qualora il giudizio definitivo della Commissione non confermi lo stato di handicap con la connotazione di gravità giudicato in prima istanza; 9. Che più lavoratori non possono assistere lo stesso portatore di handicap grave, ad eccezione dei genitori, che ne fruiscano alternativamente, per il proprio figlio; 10. Che durante il periodo di fruizione dei permessi giornalieri ex art.33 legge 104/92 gli altri familiari non possono usufruire del congedo straordinario ex art.42 commi 5 – 5 quinquies del d.lgs. 151/2001 per la stessa persona disabile in situazione di gravità; 11. Che durante il periodo di fruizione dei permessi giornalieri od orari

non può essere svolto orario aggiuntivo a qualsiasi titolo; 5/6 12. Che se il portatore di handicap grave è residente in un comune situato ad una distanza maggiore di 150 chilometri rispetto al comune di residenza del lavoratore richiedente i permessi, quest'ultimo deve, di volta in volta, attestare con "titolo di viaggio o altra documentazione idonea" il raggiungimento del luogo in cui risiede l'assistito; 13. Che se il portatore di handicap grave è dipendente di una Pubblica Amministrazione è necessario fornire tutti i dati di detta amministrazione in fase di compilazione del modulo di richiesta dei permessi (se dipendente di datore di lavoro privato specificare dati di quest'ultimo); 14. Che i permessi possono essere richiesti solo per i periodi successivi alla presentazione della domanda; 15. Che il provvedimento di accoglimento non ha limiti temporali di validità ad eccezione del provvedimento emanato a seguito di riconoscimento temporaneo della disabilità grave (handicap grave rivedibile); 16. Che il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dei permessi in argomento qualora il datore di lavoro, in questo caso il Comune di Lotzorai, a seguito di verifica delle autocertificazioni, accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti (art.33, comma 7-bis L. 104/92); 17. Che il lavoratore deve produrre dichiarazione sottoscritta in cui risulti che: a. "il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono richieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità; b. il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza; c. il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile; d. il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni." 18. Che il diritto alla fruizione dei permessi è soggetto periodicamente a verifica da parte del Comune di Lotzorai;

4. Certificazione di disabilità grave (verbale accertamento)

Per la fruizione dei permessi in argomento è necessario allegare al modulo di richiesta dei permessi citato nel precedente punto 3 il verbale integrale rilasciato dalla Competente Commissione ASL/INPS integrata ex art.4 legge 104/92 (anche in copia dichiarata autentica) o, nell'attesa della decisione, laddove siano trascorsi 90 giorni, o 15 giorni in caso di patologie oncologiche, dalla presentazione della domanda di riconoscimento dello stato di handicap grave alla competente sede INPS, il certificato provvisorio rilasciato dal medico specialista nella patologia denunciata, da cui è affetto il soggetto da assistere, dipendente del SSN o assimilato. Per la sindrome di Down può essere allegata, in alternativa, la certificazione rilasciata dal medico di base corredata dal cariotipo.

5. Assenza di ricovero

Il lavoratore può fruire dei permessi di cui all'art.33 della legge 104/92 e ss.mm.ii. solo se l'assistito non è ricoverato a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso "strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa". I permessi in argomento, anche in caso di ricovero, possono essere concessi in tre casi: 1. Interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie appositamente certificate; 2. Ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine; 3. Ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi già prevista per i bambini fino a tre anni di età.

6. Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili

Nella compilazione della modulistica di richiesta dei permessi di cui in argomento, reperibile sul sito aziendale come specificato nel precedente punto 3 della presente, è indispensabile fornire tutte le informazioni e le dichiarazioni richieste, comprese quelle precisate all'alinea 17 del citato punto 3 con particolare riferimento a: - dati anagrafici e codice fiscale del richiedente – esplicita indicazione del rapporto di parentela, affidamento/adozione, o affinità col disabile in situazione di gravità – dati anagrafici e codice fiscale del disabile in situazione di gravità – eventuale rapporto di lavoro dipendente di Pubblica Amministrazione (o di privato datore di lavoro) del disabile in situazione di gravità – non ricovero a tempo pieno del disabile in situazione di gravità. Nel caso in cui il disabile in situazione di gravità sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore o dall'amministratore di sostegno. La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella del coniuge o, in sua assenza, dai figli o, in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado, al pubblico ufficiale che si accerta dell'identità del dichiarante. La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta da un pubblico ufficiale che deve accertare l'identità del dichiarante.

7. Trasmissione dati al Dipartimento della Funzione Pubblica –

Si porta a conoscenza dei lavoratori fruitori dei permessi ex lege 104/92 che il Comune di Lotzorai, attraverso il competente Ufficio della gestione giuridico economica e delle presenze delle Risorse Umane, è obbligato, in applicazione del comma 4 del già citato art.24 della legge 183/2010, a comunicare per via telematica, entro il **31 marzo di ciascun anno**, tutti i dati relativi alla utilizzazione dei permessi da parte dei propri dipendenti e ciò sia al fine del monitoraggio da parte del Dipartimento per la funzione pubblica sulla utilizzazione di detti permessi sia al fine della verifica sulla legittima fruizione degli stessi da parte del Dipartimento medesimo. Per completezza si precisa che i dati da comunicare al DFP hanno ad oggetto il nominativo, codice fiscale e dati anagrafici del lavoratore fruitore dei permessi, il nominativo, codice fiscale e dati anagrafici del portatore di handicap grave, il rapporto di coniugio, parentela o affinità, con il relativo grado, tra lavoratore ed assistito portatore di handicap con connotazione di gravità, l'indicazione dell'età minore o maggiore di anni tre del figlio portatore di handicap in situazione di gravità del lavoratore fruitore dei permessi, l'eventuale rapporto di lavoro dipendente da Pubblica Amministrazione del lavoratore portatore di handicap con connotazione di gravità, il numero di giorni (ore) di permesso utilizzati da ciascun dipendente in ciascun mese dell'anno di rilevazione. **E' quindi necessaria ogni anno entro il 28.02 riconfermare o meno la richiesta originaria da parte del Dipendente.**

8. Normativa

Si fa presente che per quanto non indicato nella presente nota relativamente al punto a), permessi retribuiti di cui all'art.33 della legge 05.02.1992, n.104 e ss.mm.ii., si fa riferimento a tutte le norme legislative e regolamentari, nonché alle circolari e direttive in tema di fruizione di permessi ex lege 104/1992 nel tempo vigenti.

SUL SITO MODULI [www.comune.lotzorai.org.it nella sezione "Amministrazione Trasparente"]:

1. **Modello** – Richiesta benefici art. 33 legge 5.2.1992, n. 104 e s.m.i. (**coniuge, parenti o affini**);
2. **Modello** – Richiesta benefici art. 33 legge 5.2.1992, n. 104 e s.m.i. (**portatore di handicap**).

Con riferimento al punto b)- informazioni concernenti la fruizione del congedo straordinario per assistenza a soggetto portatore di handicap grave (che rientra nel cumulo del congedo ex comma 2 dell'art.4 della legge n. 53/2000), di cui all'art.42, comma 5, del d.lgs. 26.3.2001, n. 151 e ss.mm.ii.:

1. **soggetti aventi diritto (ordine di priorità)**
2. **disposizioni comuni**
3. **modalità di fruizione del congedo straordinario**
 - a. durata
 - b. frazionabilità
 - c. cumulabilità fra congedo straordinario e permessi ex art.33L.104/1992
 - d. retribuzione
 - e. ferie, tredicesima mensilità, TFR
4. **assenza di ricovero**
5. **assenza di attività lavorativa dell'assistito**
6. **convivenza**
7. **certificazione di disabilità grave (verbale accertamento)**
8. **dati, dichiarazioni ed informazioni indispensabili**
9. **precisazioni di carattere generale**
10. **normativa**

1. Soggetti aventi diritto

I lavoratori legittimati a fruire del congedo straordinario di cui in argomento sono, in **ordine di priorità** nell'accesso ai congedi:

1. il lavoratore dipendente che sia il **coniuge convivente** di soggetto portatore di handicap grave. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente con il disabile in situazione di gravità, ha diritto a fruire del congedo
2. il lavoratore dipendente che sia il **padre o la madre** anche adottivo/a (anche se non conviventi con il figlio) del portatore di handicap in situazione di gravità (per cui il **genitore** di figlio con handicap grave). In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, del disabile in situazione di gravità, ha diritto a fruire del congedo

3. il lavoratore dipendente che sia uno dei **figli conviventi** del soggetto con handicap in situazione di gravità. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi con il disabile in situazione di gravità, ha diritto a fruire del congedo

4. il lavoratore dipendente che sia **fratello o sorella convivente** del soggetto con handicap in situazione di gravità. Da quanto sopra esposto si desume, quindi, il seguente ordine di priorità del soggetto legittimato a fruire del congedo *de quo* per assistere la persona con handicap in situazione di gravità non ricoverata a tempo pieno del quale sia:

1. coniuge convivente
2. genitore (anche non convivente)
3. figlio/a convivente
4. fratello/sorella convivente.

La lettera b dell'art.4 del d.lgs. 18 luglio 2011, n.119 "Attuazione dell'art.23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi" sostituisce il comma 5 dell'art.42 del d.lgs. 26.3.2001, n.151 ed introduce nuovi commi allo stesso. Al fine della completezza nell'esposizione si riporta per intero il nuovo testo del citato comma 5 e seguenti, che sarà analizzato nei successivi punti della presente nota:

«5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi

giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663 convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.».

2. Disposizioni comuni

Il personale dipendente del Comune di Lotzorai che intende fruire del congedo straordinario di cui al punto b) in oggetto è tenuto a redigere richiesta/dichiarazione scritta, da consegnare al protocollo generale dell'Ente, indirizzata al Responsabile del Servizio Amministrativo (in sua assenza inviata al Responsabile dell'Ufficio Amministrativo A.A.GG. per l'istruttoria), attraverso la compilazione esclusivamente di uno degli appositi moduli predisposti e resi disponibili sul sito www.comune.lotzorai.org.it nella sezione "Amministrazione Trasparente", moduli che di seguito sono elencati:

1. **Modello** – richiesta congedo straordinario per assistenza al **coniuge convivente** in situazione di **h.g.**;
2. **Modello** – richiesta congedo straordinario per assistenza al **figlio** (anche non convivente) in situazione di **h.g.**;
3. **Modello** – richiesta congedo straordinario per assistenza al **genitore convivente** in situazione di **h.g.**;
4. **Modello** – richiesta congedo straordinario per assistenza al **fratello/sorella convivente** in situazione di **h.g.**;

Al modello di richiesta/dichiarazione il lavoratore deve allegare:

- il verbale integrale di riconoscimento della situazione di handicap grave (art.3, comma 3, legge 104/92) rilasciato dalla Competente Commissione ASL/INPS (art. 4 legge 104/92 e s.m.i.) originale o copia autentica;
- fotocopia di documento di identità proprio e dell'assistito

- eventuale ulteriore documentazione sanitaria comprovante la sussistenza di patologie invalidanti dei familiari aventi titolo di priorità alla fruizione del congedo

- eventuale altra documentazione comprovante le situazioni dichiarate.

Il competente Ufficio del Comune di Lotzorai verificherà la sussistenza dei requisiti necessari, richiederà, se necessario, per iscritto ulteriore documentazione, con conseguente interruzione del termine indicato nel comma 5 del citato art.42, e provvederà ad adottare previo istruttoria favorevole apposito provvedimento di concessione del congedo che sarà, successivamente, notificato al lavoratore interessato.

Nella eventualità in cui il citato Ufficio Amministrativo verifichi l'insussistenza dei requisiti necessari per la fruizione del congedo lo stesso provvederà a comunicare per iscritto al lavoratore interessato motivato rigetto.

3. Modalità di fruizione del congedo

a. decorrenza (art.42, c.5)

Il dipendente potrà fruire del congedo straordinario decorsi sessanta giorni dalla presentazione di formale richiesta/dichiarazione scritta (si veda il punto 2 che precede) e dopo aver ricevuto la relativa concessione a seguito della verifica della sussistenza di tutti i requisiti previsti dalla norma da parte del competente Ufficio.

Il decorso del termine di sessanta giorni, previsto nel primo periodo del comma 5 del vigente art.42 d.lgs 151/01, è interrotto qualora l'Ufficio Amministrazione abbia necessità di acquisire eventuale documentazione necessaria alla concessione del congedo e/o alla verifica delle dichiarazioni effettuate dal lavoratore.

E' opportuno precisare che la **modifica delle situazioni dichiarate** al momento della richiesta va **immediatamente** comunicata per iscritto al Comune di Lotzorai, con particolare riferimento all'eventuale intervenuto ricovero dell'assistito o decesso dell'assistito, all'eventuale revisione del giudizio di gravità della situazione di handicap da parte della Commissione ASL/INPS o, comunque, alla cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità, al venir meno della convivenza (laddove prevista), all'utilizzo del congedo o dei permessi da parte di altri familiari per lo stesso disabile in situazione di gravità, ecc..

b. durata (art.42, c.5-bis)

Il congedo di cui in argomento, ai sensi del citato art.42 comma 5-bis, *"non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa."*

Ciò a dire che la durata complessiva di due anni di congedo per assistere il soggetto con handicap in situazione di gravità può essere suddivisa tra i vari familiari aventi titolo all'assistenza dello stesso ma il singolo lavoratore che debba assistere più di un familiare con handicap grave non può superare il limite di due anni nell'arco della propria vita lavorativa.

La circolare INPDAP n.31/2004 aveva già precisato che *"il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo di due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'art.4 comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari"."*

Che il Lavoratore che intende fruire di detto permesso straordinario lo deve fare per periodi di media durata e, soprattutto, deve programmare le richieste di permesso per periodi di almeno sei mesi. Ciò per permettere all'Amministrazione Comunale (nel caso di specie un piccolo Ente) di programmare a sua volta le esigenze e le necessità del Comune nell'interesse non secondario dei Cittadini del territorio e dei Dipendenti del Comune di Lotzorai sulle cui spalle si ripercuotono il carico di attività, compiti e funzioni del personale che si assenta.

Quanto sopra premesso, si precisa che il lavoratore che ha già fruito del congedo non retribuito ex lege 53/2000 non può fruire del congedo biennale retribuito ex art. 42 d.lgs.151/2001 e s.m.i.; allo stesso modo il lavoratore che debba assistere due familiari con handicap grave non può godere del raddoppio della durata del congedo e cioè di quattro anni di astensione retribuita.

c. frazionabilità

Il congedo di cui in argomento può essere utilizzato continuativamente, anche per l'intera durata (o per la durata residua se già utilizzato in parte dallo stesso lavoratore o da altri familiari per lo stesso soggetto in stato di handicap grave), o frazionatamente, a patto che tra un periodo ed un altro di congedo vi sia **effettiva ripresa lavorativa**. In mancanza di effettiva ripresa lavorativa tra un periodo ed un altro di congedo i giorni non lavorati, anche se festivi o non lavorativi (ad es. il sabato, in caso di settimana corta, o la domenica, non seguiti da effettivo rientro al lavoro) saranno d'ufficio considerati congedo straordinario.

Non è ammessa la frazionabilità ad ore del congedo, che è giornaliero.

d. cumulabilità fra congedo straordinario e permessi ex art.33 legge n.104/92 (art.42, c.5-bis)

In applicazione del principio del "referente unico" per l'assistenza alla persona in stato di handicap grave, il congedo straordinario di cui si tratta, ai sensi del comma 5-bis del richiamato art.42, come pure i permessi retribuiti ex art.33 della legge 104/92, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

Unica eccezione è prevista per i **genitori** che assistano il figlio con handicap grave i quali, pur adottivi, possono fruirne **alternativamente** (art.42, comma 5-bis). In questa ipotesi l'altro genitore non può fruire negli stessi giorni né dei permessi retribuiti ex art.33 della legge 104/92 né del prolungamento del congedo parentale previsto dall'articolo 33 medesimo.

e. retribuzione (art.42, c.5-ter)

L'art. 42, comma 5-ter, introdotto dal d.lgs. 119/2011, stabilisce che per il periodo di congedo al richiedente spetta una indennità pari all'ultima retribuzione percepita con riferimento alle **voci fisse e continuative**. Lo stesso comma precisa, inoltre, che il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa sono sottoposte ad un **limite complessivo annuo**, (il 2011 pari ad € 44.276,32, importo rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati).

f. ferie, tredicesima mensilità, TFR, produttività

L'art. 42, comma 5-quinquies, introdotto dal d.lgs. 119/2011, precisa che la fruizione del congedo non consente né la maturazione delle ferie, né della tredicesima mensilità, né del trattamento di fine rapporto.

Inoltre tali assenze incidono negativamente sulla erogazione del budget annuale (produttività individuale e collettiva) e sui fondi di perequazione contrattuale – aziendale.

4. Assenza di ricovero

Requisito essenziale per la fruizione del congedo in argomento è l'assenza di ricovero a tempo pieno (ossia per le intere ventiquattro ore) dell'assistito.

Il comma 5-bis dell'art.42 ha introdotto una eccezione a tale requisito nella eventualità in cui vi sia ricovero ospedaliero dell'assistito e *"sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza"*.

5. Assenza di attività lavorativa dell'assistito

Durante la fruizione del congedo in oggetto l'assistito **non può svolgere egli stesso attività lavorativa**. Il lavoratore richiedente il congedo è tenuto a dichiarare nel modulo di richiesta se il proprio assistito è lavoratore autonomo o non lavoratore e, nella eventualità che sia lavoratore dipendente, deve fornire i dati del datore di lavoro pubblico/privato, per consentire all'Amministrazione la verifica delle autocertificazioni.

6. Convivenza

Per la fruizione del congedo *de quo* il lavoratore dipendente deve essere convivente con il coniuge, il/la fratello/sorella, il genitore disabile in situazione di gravità.

Il requisito della convivenza che il lavoratore può, ovviamente, autocertificare, può essere verificato dall'Amministrazione attraverso la richiesta al competente ufficio anagrafe del Comune interessato del certificato di residenza.

Si coglie l'occasione per precisare che il Ministero del lavoro, con Lettera Circolare del 18 febbraio 2010, prot. n.3884, afferma che: *"al fine di addivenire ad una interpretazione del concetto di convivenza che faccia salvi i diritti del disabile e del soggetto che lo assiste, rispondendo, nel contempo, alla necessità di contenere possibili abusi e ad uso distorto del beneficio, si ritiene giusto ricondurre tale concetto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se interni diversi."*

7. Certificazione di disabilità grave (verbale accertamento)

Per la fruizione del congedo straordinario è necessario allegare al modulo di richiesta richiamato nel precedente punto 2 il verbale rilasciato dalla Competente Commissione ASL/INPS integrata ex art.4 legge 104/92 (anche in copia dichiarata autentica).

Per la sindrome di Down può essere allegata, in alternativa, la certificazione rilasciata dal medico di base corredata dal cariotipo.

E' necessario, altresì, allegare eventuale ulteriore documentazione comprovante stati dichiarati nel modulo medesimo.

E' inoltre richiesta fotocopia del documento di identità in corso di validità del lavoratore e della persona da assistere.

8. Dati, informazioni e dichiarazioni indispensabili

Nella compilazione della modulistica di richiesta del congedo straordinario di cui in argomento, reperibile sul sito aziendale come specificato nel punto 2 che precede, è indispensabile fornire **tutte le informazioni e le dichiarazioni richieste**, con particolare riferimento a:

- dati anagrafici e codice fiscale del richiedente
- esplicita indicazione del rapporto di coniugio, parentela, adozione col disabile in situazione di gravità
- dati anagrafici e codice fiscale del disabile in situazione di gravità
- non ricovero a tempo pieno del disabile in situazione di gravità
- convivenza con il disabile in situazione di gravità (laddove necessaria)
- eventuale rapporto di lavoro dipendente pubblico/privato con completa e chiara indicazione dei dati del datore di lavoro pubblico/privato del disabile in situazione di gravità
- eventuale avvenuta fruizione da parte di sé medesimo del congedo ex comma 2 dell'art.4 della legge n. 53/2000, con indicazione del numero dei giorni e con indicazione del datore di lavoro pubblico/privato;
- eventuale avvenuta fruizione da parte di altri familiari e/o di sé medesimo del congedo ex art.42 commi 5 – 5-quinquies del d.lgs. n.151/2001, con indicazione del numero dei giorni, per la stessa persona in situazione di handicap grave, e con indicazione del datore di lavoro pubblico/privato.

Nel caso in cui il disabile in situazione di gravità sia impossibilitato a firmare e sia soggetto a tutela, a curatela o ad amministrazione di sostegno, le dichiarazioni devono essere sottoscritte rispettivamente dal tutore, dall'interessato con l'assistenza del curatore o dall'amministratore di sostegno.

La dichiarazione di chi si trova in una situazione di impedimento temporaneo per ragioni di salute, è sostituita da quella del coniuge o, in sua assenza, dai figli o, in mancanza di questi, da altro parente in linea retta o collaterale fino al secondo grado, al pubblico ufficiale che si accerta dell'identità del dichiarante.

La dichiarazione di chi non sa o non può firmare è accolta da un pubblico ufficiale che deve accertare l'identità del dichiarante.

9. Precisazioni di carattere generale

Si coglie l'occasione per precisare:

1. che ai sensi del comma 5 *quater* del più volte citato art.42, introdotto dal d.lgs.119/2011, la fruizione del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi permette al lavoratore di maturare **permessi non retribuiti** in misura proporzionale al numero di giorni di ferie che avrebbe maturato nel medesimo periodo. Tali permessi oltre a non essere retribuiti non sono coperti da contribuzione figurativa;

2. che durante il periodo di fruizione del congedo straordinario gli altri familiari non possono usufruire dei permessi *ex art. 33 della legge 104/92 e s.m.i.* per assistere la stessa persona in situazione di handicap grave (referente unico dell'assistenza);

3. che durante il periodo di congedo entrambi i genitori del figlio disabile in situazione di gravità non possono fruire dei benefici di cui all'art.33, comma 1, d.lgs. n.151/2001 e s.m.i. (prolungamento del congedo parentale), né di quelli di cui al comma 2 (due ore di permesso al giorno per il figlio di età inferiore a tre anni) e 3 (permessi giornalieri/orari) dell'art. 33 della legge n.104/92 e s.m.i.;

4. che tali assenze incidono negativamente sulla erogazione del budget annuale (produttività individuale e collettiva) e sui fondi di perequazione contrattuale – aziendale;

5. che il lavoratore deve immediatamente comunicare per iscritto, via fax all'Ufficio Amministrazione del personale al n.0761/237346, ogni variazione in ordine agli stati ed alle dichiarazioni fornite in fase di richiesta del congedo;

6. che il congedo può essere richiesto solo per periodi successivi alla presentazione della domanda e può essere utilizzato solo a seguito di adozione del relativo provvedimento formale di concessione da parte dell'Ufficio competente;

7. che il lavoratore decade immediatamente dal diritto alla fruizione del congedo straordinario qualora il Comune di Lotzorai, a seguito di verifica delle autocertificazioni, accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione del medesimo diritto;

8. che il lavoratore deve produrre dichiarazione sottoscritta in cui risulti che:

- a. *"il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono richieste le agevolazioni;*
- b. *il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;*
- c. *il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;*
- d. *il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni."*

Che il diritto alla fruizione del congedo straordinario è soggetto periodicamente a verifica da parte del Comune di Lotzorai (monitoraggio delle autocertificazioni);

10. che il lavoratore nei confronti del quale l'Ente abbia constatato la sussistenza degli estremi di una **responsabilità disciplinare** vedrà recapitarsi l'avvio del procedimento disciplinare con la contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, vedrà recapitarsi copia della comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato (dichiarazioni mendaci, formazione ed uso di atti falsi, ecc.);

10. Normativa

Si fa presente che per quanto non indicato nella presente nota relativamente **al punto b)**, informazioni concernenti la fruizione del congedo straordinario per assistenza a soggetto portatore di handicap grave (che rientra nel cumulo del congedo *ex* comma 2 dell'art.4 della legge n. 53/2000), di cui all'art.42, comma 5, del d.lgs. 26.3.2001, n. 151 e ss.mm.ii., si fa riferimento a tutte le norme legislative e regolamentari, nonché alle circolari e direttive in tema di fruizione del congedo straordinario, nel tempo vigenti.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Decreto Sindacale Protocollo 4240 del 05.09.2011

il Ragioniere Comunale Capo - *Foto Rita Lisi*



N.B.: TUTTI I DIPENDENTI COMUNALI SONO TENUTI AD UNIFORMARSI ANCHE COLORO CHE GIA' GODONO ALLA DATA ODIERNA DEL PERMESSO EX L. 104/1992 ss.ii.mm. IN MANCANZA DI QUANTO INDICATO NELLA PRESENTE DIRETTIVA TUTTI I PERMESSI IN ESSERE DELLA 104 CON IL PROSSIMO MESE DI AGOSTO 2017 NON VERRANNO RICONOSCIUTI