



CITTA' DI MONOPOLI
I^A A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

Prot. 27609

Monopoli 29/05/2014

NOTA CIRCOLARE

A TUTTI I SIGNORI DIRIGENTI
A SIGNOR SINDACO
A SIGNOR CONSIGLIERE DELEGATO
AL PERSONALE
LORO SEDI

Oggetto: D.Lgs. 119/2011, avente ad oggetto il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi mensili per assistere parente o affine entro il terzo grado, portatore di handicap in situazione di gravità, di cui alla legge 104/92 art. 33, comma 3.

La presente circolare è intesa a chiarire l'interpretazione delle disposizioni contenute nelle legge 104/92, "*legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*", così come modificata dalla legge 183/2010, art. 24 e dal d.lgs 119/2011 che, in attuazione dell' art. 23 ha provveduto tra l'altro a riordinare la normativa in materia di **permessi e congedi**.

Il nuovo testo del comma 3 dell'art. 33, legge 104/92, rubricato "agevolazioni", e relativo ai permessi mensili per coloro che assistono una persona in situazione di handicap grave, dispone:

" 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 qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbia compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano affetti anche essi 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



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruire alternativamente."

PERMESSI

Soggetti legittimati a fruire dei permessi. (Circolare INPS 45/2011)

I lavoratori legittimati a fruire di detti permessi sono :

- **Il dipendente in situazione di disabilità grave;**
- **I dipendenti genitori che assistono figli di età inferiore ai tre anni in situazione di disabilità grave;**
- **Il dipendente per assistere ciascun familiare in situazione di disabilità grave, ivi compresi i dipendenti genitori che assistono figli di età superiore ai tre anni.**

Il nuovo testo della legge, ha legittimato alla fruizione dei permessi mensili per l'assistenza di persona in situazione di gravità, il coniuge ed i parenti ed affini entro il secondo grado, indipendentemente dai requisiti di continuità ed esclusività dell'assistenza.

Solo nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere (anche uno solo di essi), abbiano compiuto i sessantacinque anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti, i permessi potranno essere fruiti da parenti o affini di terzo grado.

Non avendo la legge definito la nozione di "patologie invalidanti", con circolare n.13/2010, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che sono da ritenersi tali, le patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente perdita dell'autonomia personale, le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario. Le suddette situazioni che consentono la fruizione dei permessi da parte del parente o affine di terzo grado devono comunque essere documentate.

Per quel che attiene la definizione di "mancanza" del coniuge o dei genitori della persona con handicap in situazione di gravità, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la suddetta circolare, ha ritenuto di dover ricondurre al concetto di mancanza/assenza sia le situazioni di assenza naturale, che quelle di assenza giuridica come il celibato, il divorzio, la separazione legale, l'abbandono, ecc.



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

L'art. 33 – comma 3 – della legge 104/92, così come modificato dall'art. 24 della legge 183/2010, ha espressamente chiarito che, il diritto alla fruizione dei permessi mensili, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito alcuni chiarimenti in merito ai permessi di cui al suddetto art. 33 della legge 104/92, con particolare riferimento all'interpretazione da dare ai requisiti della continuità e della esclusività dell'assistenza.

A parere del Dipartimento, il requisito della **continuità** è soddisfatto solo qualora il lavoratore effettivamente presti la sua assistenza non in modo saltuario od occasionale, ma con assiduità e costanza, così da garantire un servizio adeguato e sistematico, ossia regolare all'assistito. Il requisito della **esclusività** è soddisfatto, a parere dello stesso Dipartimento, allorché il dipendente richiedente i permessi sia l'unico lavoratore che presta assistenza a soggetto disabile, ovvero che non vi siano altri lavoratori prestanti assistenza che fruiscono di questi permessi per quel soggetto.

Aggiunge altresì il Dipartimento della Funzione Pubblica che, al fine di evitare di compromettere l'organizzazione del servizio, le Amministrazioni dovranno concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso salvo dimostrate situazioni di emergenza.(Circolare F.P. n. 13/2010)

Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, non essendo ammessa la fruizione mista degli stessi nell'arco del mese di riferimento ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione,(Circolare INPS n. 45 /2011)

Istanza per la richiesta di fruizione dei permessi mensili.

Al fine della corretta applicazione delle disposizioni normative in tema di permessi per assistenza a persona portatore di handicap in situazione di gravità, anche in conformità a quanto specificato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, si dettano, di seguito le disposizioni cui i dipendenti di questa Amministrazione dovranno attenersi per la fruizione dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 e dell'art. 19, comma 6, del C.C.N.L. 94/97.

1. Il lavoratore dipendente in situazione di disabilità grave dovrà presentare istanza al Dirigente della struttura di appartenenza, e dovrà allegare alla stessa la certificazione comprovante lo stato di handicap in situazione di gravità rilasciato dalla competente ASL, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale mediante autocertificazione; - spettano 2 ore al giorno o 3 giorni al mese anche



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

- frazionabili in ore per massimo 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative;(utilizzando il modello B) allegato alla presente circolare)
2. Il lavoratore che intende fruire dei permessi mensili per assistere un parente o un affine entro il terzo grado in stato di handicap grave, dovrà presentare istanza al Dirigente della struttura di appartenenza, dovrà allegare alla stessa la certificazione comprovante lo stato di handicap in situazione di gravità rilasciato dalla competente ASL, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale mediante autocertificazione – spettano 3 giorni al mese anche frazionabili in ore per massimo 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative;(utilizzando il modello A) allegato alla presente circolare)
 3. Il lavoratore fruitore dei permessi dovrà comunicare tempestivamente la cessazione di taluno dei requisiti richiesti per la fruizione (ricovero a tempo pieno del disabile, decesso dello stesso, utilizzo dei permessi in capo ad altro parente o affine entro il terzo grado, rivedibilità dello stato di handicap, ecc...)

Resta ferma la facoltà per l'Amministrazione di effettuare idonei controlli, anche a campione, in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese dai lavoratori in sede di istanza e di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R.445/2000. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il lavoratore dichiarante decadrà dai benefici, ferma restando la responsabilità penale per chiunque rilasci dichiarazioni mendaci, ex artt. 75 e 76 del suddetto D.P.R.

Requisiti per il riconoscimento dei permessi.

Presupposto fondamentale confermato dalla novella, resta la circostanza che, la persona da assistere, non sia ricoverata a tempo pieno. La circolare n. 13/2010, del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha chiarito che, per **ricovero**, deve intendersi quello presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria, precisando che, fanno eccezione a tale presupposto, la interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura per effettuare visite o terapie, il ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale, il ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Cumulo dei permessi

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 13/2010, ha altresì specificato la possibilità, per lo stesso dipendente, di assistere più persone disabili: “ *ove ne ricorrano le condizioni, pertanto, il medesimo lavoratore potrà prestare assistenza a più persone disabili*”.



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

Analogamente il lavoratore in situazione di handicap grave potrà assistere altro parente che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, ale dipendente potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

Particolare attenzione la nuova normativa ha prestato alla assistenza dei genitori nei confronti del figlio in situazione di handicap grave. L'art. 33 – comma 3 – della legge 104/92, così come modificato dall'art. 24 della legge 183/2010, che prevede la possibilità, per entrambi i genitori, di prestare assistenza al figlio portatore di handicap grave, alternativamente. Sicché fermo restando il limite mensile complessivo dei tre giorni, i permessi possono essere utilizzati da entrambi i genitori, per l'assistenza al medesimo figlio, in modo alternativo e non già cumulativo.

Resta ferma, per i genitori di portatori di handicap in situazione di gravità, di età inferiore a tre anni, la possibilità di avvalersi, in alternativa alla fruizione dei tre giorni di permesso mensile, del prolungamento del congedo parentale fino al terzo anno di vita del bambino, ex art. 33 del d.lgs. 151/2001, o dei permessi orari nella misura di 2 ore giornaliere. (Allegato B)

Permessi per assistenza a più persone disabili

“L'art. 6 del decreto legislativo n. 119/2011 restringe la possibilità per il lavoratore di cumulare i permessi per assistere più persone disabili in situazione di gravità stabilendo che, in questi casi, l'assistenza sia prestata nei confronti del coniuge e di un parente e/o affine entro il primo grado o, entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge del familiare disabile di secondo grado abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti”. (Circolare INPS n. 100/2012)

La norma va intesa nel senso che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo nelle condizioni previste dall'ordinamento.

Distanza della residenza della persona da assistere superiore a km 150

Il nuovo comma 3 bis dell'art.33 della L.104/92, inserito dall'art. 6 co.1 lett. b del d.lgs 119/2011, introduce l'obbligo per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, di attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Ponendo, perciò, in capo al dipendente l'onere della prova nei giorni di fruizione degli stessi mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea preferendo così l'uso di mezzi di trasporto pubblici.



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

CONGEDI

Prolungamento del congedo parentale.

L' art. 3 del decreto legislativo n. 119/2011 ridefinisce le modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale.

Il previgente dettato normativo (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001) prevedeva il prolungamento, "*fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro*" con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Il novellato art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce, invece, la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione).

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (msg. n. 22578 del 17.9.2007).

La novella legislativa non interviene, altresì, sul comma 1 dell'art. 42 del decreto legislativo n.151/2001.

Ne deriva che i genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa a tale beneficio, continuano a poter fruire dei riposi orari retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Alla luce del vigente disposto normativo, pertanto:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornalieri, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

Si chiarisce che i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni.

Secondo l'art.33 del citato d. Lgs n.151/2001, il prolungamento del congedo è accordato "*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*". Valgono comunque anche in questa sede le deroghe esplicitate nel paragrafo 5 lett.a della Circolare F.P. n. 13/2010.



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

Congedo Straordinario

L'art. 4 del d. lgs n. 119 del 2011 sostituisce il comma 5 dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 ridefinendo criteri e modalità per la concessione del congedo straordinario:

Soggetti aventi diritto

Il nuovo disposto ridefinisce la platea dei destinatari del congedo straordinario recependo i contenuti della sentenze della Corte costituzionale intervenute sulla materia (n. 233/2005 – n. 158/2007 – n. 19/2009).

Il testo novellato del co.5 dell'art.42 del D.lgs.151/2001, preso atto dei dettati della Consulta, stabilisce un nuovo ordine di priorità dei soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo straordinario che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi. In particolare, i beneficiari usufruiranno del congedo straordinario secondo l'ordine di seguito riportato:

- il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di *handicap* gravi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Da ciò si evidenzia che il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della convivenza. (requisito che sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica o l'eventuale dimora temporanea ove diversa dalla dimora abituale – residenza – del dipendente o del disabile (Circolare INPS 32/2012)). Questa, convivenza, si può intendere soddisfatta anche nel caso in cui "la dimora abituale del dipendente e/o della persona in situazione di handicap grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno"(Circolare FP n.1/2012).



CITTA' DI MONOPOLI
I^ A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

Per quanto concerne la "mancanza", si precisa che essa deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata all'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

In tale ipotesi il richiedente dovrà indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti, ovvero produrre la dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Referente Unico

Il nuovo comma 5-bis dell' art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 estende anche al congedo straordinario il principio del "referente unico" già introdotto dall'art. 24 della legge n.183/2010 per i permessi ex lege 104/92.

In particolare stabilisce che il congedo straordinario di cui all' art. 42 citato ed i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

Durata del Congedo straordinario

Il novellato comma 5-bis dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 precisa che "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".

Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

Al riguardo si deve tener conto, altresì, che "i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni" (art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53). (CIRCOLARE INPS 32/2012)

Misura della prestazione

Il nuovo comma 5-ter dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce che il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un' indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

Il comma 5-quinquies dell'art stabilisce che i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto.



CITTA' DI MONOPOLI
I^o A.O. SERVIZIO RISORSE UMANE

ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa (Circolare INPS 32/2012)

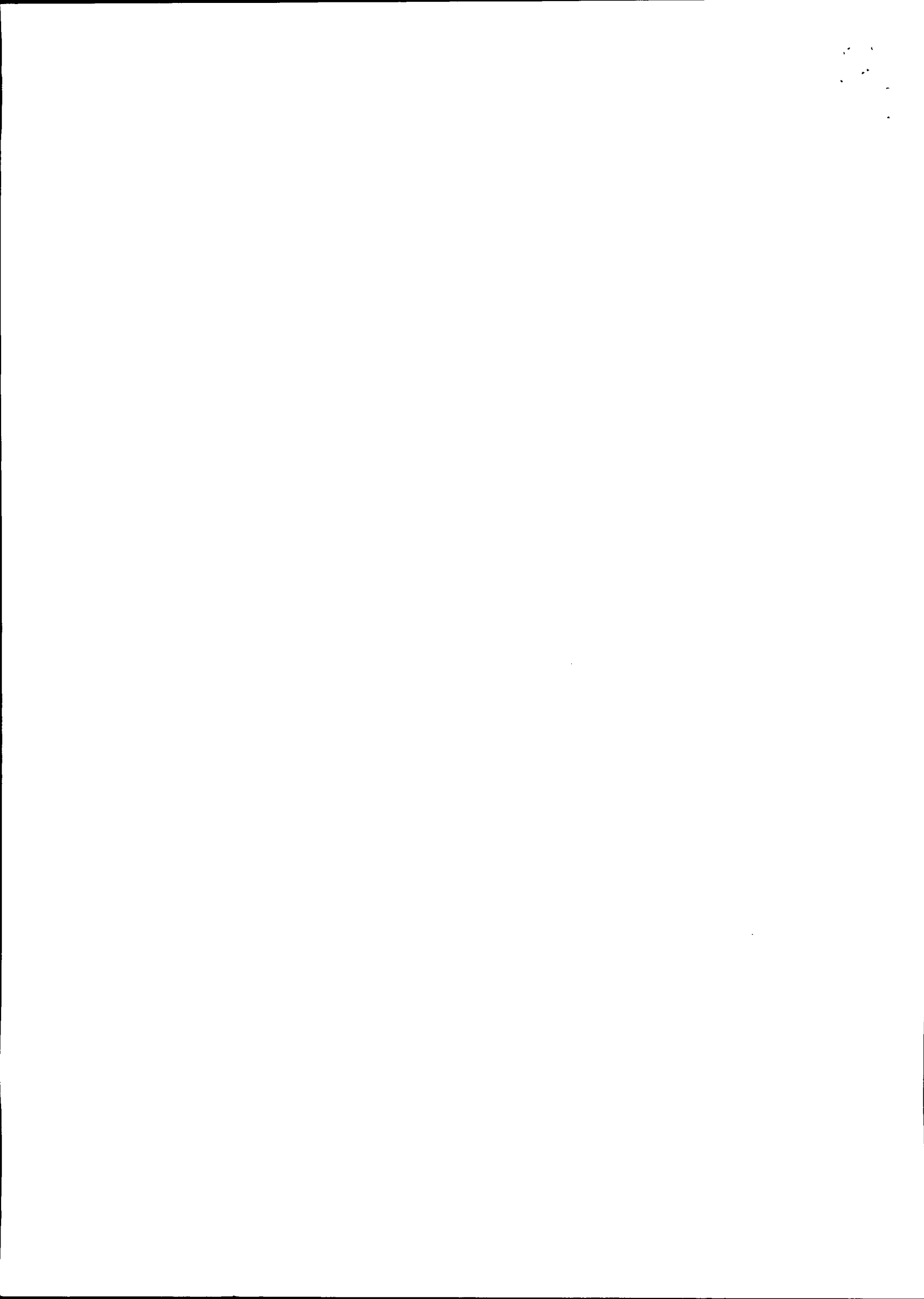
Accertamento delle condizioni

È opportuno ribadire che, come evidenziato nella circolare Inps n. 155/2010, il lavoratore decade dal diritto a fruire dei tre giorni di permessi mensili qualora il datore di lavoro o l'Inps accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto (comma 7 bis dell'art. 33 della legge n. 104/1992).

Si evidenzia, inoltre, che il richiedente i permessi o il congedo si impegna, a comunicare entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni accertate d'ufficio al momento della richiesta o contenute in dichiarazioni sostitutive prodotte dallo stesso, indicando in tal caso gli elementi necessari per il reperimento delle variazioni, ovvero producendo una nuova dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 76 del d.P.R. n. 445/2000 e dell'art. 20 co. 2 della L.102/2009 e dell'art. 10 - 3 – del Dlg 78/2010 – L. 122/2010 (Circolare INPS 32/2012).

I Dirigenti in indirizzo sono invitati a dare alla presente Nota Circolare la massima divulgazione.

IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott.ssa Christiana ANGLANA)



RICHIESTA FRUIZIONE MENSILE BENEFICI LEGGE 104/92 ART. 33 COMMA 3

GENITORI/FAMILIARI CON HANDICAP

Al Sig. Dirigente del Servizio Risorse Umane

Il sottoscritt _____ nat a _____ il
_____ residente in _____ via _____ n. _____
stato civile(1) _____ in servizio presso _____
con il profilo professionale di _____, avente titolo alla fruizione dei
benefici ex art. 33, comma 3, L. 104/92, giusta nota n. _____ del _____ Ripartizione Personale

D I C H I A R A

consapevole, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000, delle conseguenze civili e penali per coloro che rendono attestazioni false, sotto la propria responsabilità, la permanenza dei requisiti dichiarati all'atto della richiesta di concessione,

C H I E D E

di usufruire per il mese di _____ di permessi

a ore _____
(per un massimo di diciotto ore mensili)

a giorni _____
(per un massimo di 3 giornate mensili)

Monopoli _____

FIRMA

IL DIRIGENTE

Allegato B)

RICHIESTA FRUIZIONE MENSILE BENIFICI LEGGE 104/92 ART. 33 COMMA 6

LAVORATORI DISABILI

Al Sig. Dirigente del Servizio Risorse Umane

__ I __ sottoscritt _____ nat a _____ il
_____ residente in _____ via _____ n. _____
stato civile _____ in servizio presso _____
con il profilo professionale di _____, avente titolo alla fruizione dei
benefici ex art. 33, comma 6, L. 104/92, giusta nota n. _____ del _____ Ripartizione Personale

D I C H I A R A

**consapevole, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000, delle
conseguenze civili e penali per coloro che rendono attestazioni false, sotto la propria
responsabilità,**

che sussistono i requisiti dichiarati nell'istanza di richiesta di concessione,

C H I E D E

di usufruire per il mese di _____ di permessi

a ore _____
(per un massimo di diciotto ore mensili)

a ore _____
(per un massimo di 2 ore giornaliere)

a giorni _____
(per un massimo di 3 giornate mensili)

Monopoli _____

FIRMA

IL DIRIGENTE

