

Manuale operativo per la concessione PERMESSI L. 104/1992 – Norme generali

Il dipendente, consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno sia morale che giuridico a prestare effettivamente la propria opera di assistenza, e 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.

Beneficiari

- 1) il lavoratore dipendente in situazione di handicap grave può fruire alternativamente di:
 - 3 giorni mensili di permesso (frazionabile in ore);
 - 2 ore di permesso giornaliero (1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore).
 - 2) i familiari di persone in situazione di handicap, in possesso dei prescritti requisiti, e precisamente:
 - Coniuge, Parenti ed affini entro il secondo grado che prestano assistenza a persona in situazione di handicap grave, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge del "disabile" abbiano più di 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti.
 - permessi mensili nel limite di 3 giorni ovvero massimo 18 ore mensili.
 - I genitori con figlio in situazione di handicap grave possono fruire alternativamente:
 - un prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo non superiore a 3 anni fino al compimento dell'ottavo anno del bambino (tale prolungamento può essere fruito dal termine del normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito). 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 i tre anni. Il termine degli otto anni di vita del figlio è stato spostato fino ai dodici anni per l'anno 2016;
 - due ore di permesso giornaliero (alternativo al congedo parentale) fino al compimento del terzo anno di vita del figlio (1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore);
 - 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore), fruibile a prescindere dall'età del figlio, per entrambi i genitori alternativamente; 18 ore di permesso mensile è comunque il limite insuperabile anche in caso di fruizione mista.
- Si precisa che i genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile (es.: madre 2 gg, padre 1 gg. anche coincidente con 1 dei 2 gg. della madre).

Il diritto ai permessi è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalingo/a, disoccupato/a, lavoratore/trice autonomo/a).

Per l'assistenza allo stesso figlio i genitori possono fruire delle predette agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno.

La conclusione vale anche nel caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore, che, pertanto nell'arco dello stesso mese può fruire del congedo ex art. 42 D.Lgs. 151/2001 e dei permessi di cui all'art. 33 L. 104/92 o del prolungamento del congedo parentale.

I permessi lavorativi si ottengono, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta, la quale assume la forma di **autocertificazione**, e aver ricevuto la relativa concessione.

Cumulabilità dei permessi

L'art. 33, 3, ultimo periodo, della Legge 104/1992, così come riformulato dal D.Lgs. 119/2011, prevede la possibilità da parte del dipendente di fruire di permessi per assistere più familiari in situazione di handicap grave.

Il cumulo dei permessi può aversi, però, alla condizione che il secondo familiare da assistere sia il coniuge o 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;

La cumulabilità non è mai ammessa nel caso in cui anche il "secondo" familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore siano deceduti o mancanti o invalidi o ultra65enni.

Le vigenti norme non precludono espressamente al dipendente in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste. Tuttavia è necessario che tale lavoratore dichiari: che non ci sono altri familiari in grado di prestare assistenza; e che non è possibile soddisfare tale esigenza nel limite dei giorni/ore già spettanti mensilmente.

Il prolungamento del congedo parentale, i riposi orari giornalieri e i permessi mensili, da fruire alternativamente, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 2, comma 4, D.Lgs. 151/2001).

E' compatibile la fruizione dei permessi orari ex L. 104/92 per un figlio con disabilità grave inferiore a 3 anni e dei permessi orari (c.d. per allattamento) per altro figlio.

Non è possibile, da parte di entrambi i genitori, di fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 durante il periodo di congedo straordinario in quanto si tratta di benefici diretti allo stesso fine, è invece possibile, nello stesso mese, fruire di un periodo di congedo straordinario e per un altro periodo dei permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, Legge 104/92 a condizione che non si sovrappongano.

Nello stesso mese è possibile fruire del congedo parentale, del congedo per malattia per figlio e del congedo straordinario art. 42 comma 5 d. lgs. 151/2001 e dei permessi di cui alla Legge 104/1992, ma in giorni diversi (art. 42, comma 5 – bis d.lgs. 151/2001); è possibile anche la cumulabilità dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave con i permessi che il lavoratore (ricorrendone le condizioni) usufruisce per se stesso.

Nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese del congedo (ovvero di ferie, aspettative o altre tipologie di permesso) e dei citati permessi di cui all'art. 33 comma 3, da parte del dipendente a tempo pieno, questi ultimi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla legge (3 gg), non è previsto il riproporzionamento.

Certificazione

Condizione essenziale ai fini della fruizione dei permessi di cui alla L. 104/92, è l'acquisizione della certificazione di handicap con connotazione di gravità da parte del "disabile," rilasciato dall'apposita Commissione medica della ASL, accertata ai sensi del comma 1 art. 4 della L. 104/92.

La certificazione utile al conseguimento dei benefici di cui si tratta, rilasciata dalle competenti Commissioni, di cui all'art. 4 della L. 104/92 e s.m.i., deve attestare la sussistenza della situazione di handicap e di gravità dell'handicap, secondo le definizioni fornite dall'art. 3, commi 1 e 2.

Il certificato di handicap non può essere sostituito da altri certificati di invalidità (civile, di servizio, del lavoro, di guerra) anche se attestano una invalidità totale e il riconoscimento di una invalidità civile, anche se totale, non è sufficiente per ottenere i permessi per l'assistenza al disabile.

Eccezioni:

- Sindrome di down: Sono dichiarate persone con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l. 104/92 dalle competenti commissioni USL o dal proprio medico di base (su richiesta corredata da presentazione del cariotipo) ed esentate da successive visite e controlli – L. 289/2002 art. 94 c. 3.
- Grandi invalidi di guerra: la situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici – L. 448/1998 – art. 38, c. 5.

Qualora siano trascorsi 15 giorni – in caso di patologie oncologiche – o 45 giorni – per tutte le altre patologie – dalla data di inoltro dell'istanza di riconoscimento dello stato di disabilità grave agli organi competenti, senza aver ricevuto risposta, il dipendente interessato può presentare richiesta di concessione dei permessi allegando, oltre alla domanda presentata, una certificazione provvisoria rilasciata dal medico in servizio presso una struttura pubblica o equiparata, specialista nella patologia denunciata. Il certificato provvisorio ha validità fino all'accertamento definitivo dell'handicap grave da parte della competente commissione.

Il certificato provvisorio di handicap grave è valido per le agevolazioni lavorative previste dall'art. 33, legge 104/92 e per i congedi di cui al D.Lgs 151/2001.

Nell'ipotesi in cui la Commissione medica non riconosca la condizione di disabilità grave, le assenze eventualmente effettuate dal dipendente, in via provvisoria, a titolo di permessi ex L. n. 104/92, saranno trasformate in assenze ad altro titolo.

Nel caso in cui, da parte della competente Commissione medica, venga fissata una rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione o verbale, si fa presente che, decorso detto termine, decadono i benefici relativi ai permessi. Pertanto, sarà cura degli interessati di provvedere tempestivamente all'attivazione dell'iter procedurale finalizzato alla conferma della condizione di disabilità grave; sarà poi cura del dipendente trasmettere all'UPA l'esito del nuovo accertamento.

Sede di lavoro

Il dipendente che fruisce dei benefici della L. 104/92 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso.

Decorrenza dei benefici

- 1) Dal momento della presentazione della domanda dell'interessato corredata dal certificato definitivo di accertamento dello stato di handicap.
- 2) Nei seguenti casi è possibile la concessione in attesa del certificato definitivo, salvo recupero di quanto fruito in caso di provvedimento negativo:
 - presentazione del certificato provvisorio di accertamento dello stato di handicap;

- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà indicante la data dell'accertamento e chi lo ha eseguito. Sono fatti salvi gli effetti dei controlli sulla veridicità delle autocertificazioni previsti dalla vigente normativa e quelli prodotti dalla certificazione definitiva.
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di aver inoltrato richiesta di riconoscimento dello stato di handicap all'autorità competente.

Nei seguenti casi è possibile che i benefici siano riconosciuti, a partire da una data diversa da quella del rilascio del verbale/certificato:

- qualora nello stesso certificato sia indicata una validità decorrente da una data anteriore a quella del rilascio;
- in tutti i casi in cui la formulazione della diagnosi da parte della Commissione sia tale da far considerare l'handicap grave senza dubbio esistente da data anteriore a quella di presentazione della domanda di riconoscimento (ad es. quando è presente il riferimento ad eziologia prenatale)

Eventuali variazioni delle circostanze dichiarate al momento di presentazione della domanda iniziale (ad es. cambio della residenza dell'assistito, ricovero per le intere 24 ore), devono essere tempestivamente comunicate mediante nuova dichiarazione sostitutiva.

Modalità di concessione e fruizione dei permessi

Il dipendente dovrà presentare la domanda avvalendosi dei relativi modelli predisposti reperibili sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it.

Per ragioni organizzative legate alla funzionalità del servizio, e garantire alla persona disabile il diritto all'assistenza, il dipendente dovrà concordare preventivamente con il responsabile/dirigente, e produrre, un piano di fruizione mensile dei permessi, utilizzando l'apposita modulistica reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it.

Per ragioni eccezionali il dirigente/responsabile potrà autorizzare variazioni del piano mensile presentato.

In caso di sussistenza dei requisiti prescritti sarà cura dell'Upa comunicare al richiedente l'accoglimento dei permessi o, in caso di mancanza dei requisiti, il diniego.

Le variazioni di tale piano sono possibili solamente per esigenze imprevedibili sopravvenute, che devono essere comunicate, se possibile, con anticipo.

Nel comparto pubblico, il [Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2008](#) e la [Circolare del Dipartimento n. 13 del 2010](#) prevedono, salvo dimostrate situazioni d'urgenza, la programmazione dei permessi con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa."

I permessi dovranno essere preventivamente richiesti e autorizzati, di volta in volta, tramite il Portale web del dipendente.

In caso di domanda iniziale presentata in corso di mese i permessi saranno riproporzionati, in ragione di un giorno di permesso ogni 10 giorni lavorativi.

I permessi saranno riproporzionati anche in caso di verbale di accertamento dello stato dell'handicap contenente un termine finale di validità che scade in corso di mese.

Ai dipendenti che produrranno dichiarazione sostitutiva, attestante la presentazione della richiesta di rinnovo della certificazione, saranno concessi i permessi di cui si tratta per intero, salvo il recupero di quanto fruito in caso di successivo, mancato riconoscimento del grave stato di handicap.

Personale a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto: può beneficiare dei permessi ma la quantità mensile dovrà essere riproporzionata in base alle giornate di lavoro prestate. Inps 133/2000 – INPDAP 34/00

Personale a tempo parziale di tipo orizzontale: i tre giorni spettano per intero negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno, solo nel caso della fruizione ad ore sarà effettuato un riproporzionamento.

Ricovero a tempo pieno

Il ricovero a tempo pieno, presso qualsiasi struttura, fa venir meno la possibilità di fruire dei benefici in parola.

Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Alla regola del divieto di fruizione in caso di ricovero a tempo pieno fanno eccezione le seguenti circostanze debitamente documentate da idonee certificazioni:

- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del soggetto disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.

Nel caso di familiare con handicap grave ricoverato a tempo pieno i permessi al familiare spettano solo per le eccezioni sopra riportate che dovranno essere debitamente documentate da parte del lavoratore. In particolare per le interruzioni del ricovero a tempo pieno, per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, sarà necessario, al fine di dimostrare il diritto ai permessi, integrare la domanda presentando un attestato, rilasciato dalla struttura, da cui risulti che questa non garantisce l'assistenza per visite e terapie svolte fuori della struttura stessa.

Sarà poi cura del lavoratore presentare al responsabile/dirigente la certificazione a supporto del giorno o delle ore di permesso richiesto per la visita o terapia effettuata e inoltrarla poi all'Ufficio Upa.

Revisione dei permessi

Il dipendente avrà cura di verificare la presenza nella certificazione di una data di revisione del giudizio di handicap grave, in modo tale da dotarsi di nuova certificazione senza soluzione di continuità con la precedente, da non dar luogo al riproporzionamento dei permessi spettanti.

Qualora nel verbale di accertamento dell'handicap grave non sia previsto alcun accertamento di revisione, il dipendente potrà beneficiare dei permessi fino al termine del rapporto di lavoro, oppure fino a quando non ne farà espressa rinuncia.

Qualora invece sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente sarà autorizzato a fruire dei permessi fino alla data prevista per la revisione, dopodiché dovrà produrre la nuova certificazione.

Dopo tale data, nelle more del nuovo accertamento, il dipendente potrà continuare temporaneamente a fruire dei permessi purché presenti una "certificazione provvisoria" redatta da un medico in servizio presso la ASL di competenza, specialista nella patologia denunciata, attestante la persistenza della gravità dell'handicap.

Qualora, da parte della Asl si procedesse a rettifica o modifica del giudizio sulla gravità dell'handicap il dipendente presenterà tempestivamente nuova documentazione.

Verifiche

L'Ufficio Personale Associato provvederà d'ufficio alla verifica, anche a campione, delle situazioni dichiarate dai richiedenti.

L'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la loro fruizione comporta:

- la decadenza dal diritto a fruire delle agevolazioni lavorative concesse;
- eventuali responsabilità penali per dichiarazioni false e mendaci;
- l'accertamento di eventuale responsabilità disciplinare.

In tutti i casi di fruizione provvisoria dei permessi, alla quale abbia fatto seguito una definizione negativa dell'istanza di riconoscimento della situazione di handicap grave, agli interessati sarà richiesta la restituzione degli stessi, con modalità da concordare con il responsabile della struttura di riferimento, a decorrere dal giorno di presentazione della domanda iniziale, o dell'istanza di fruizione provvisoria per rinnovo della certificazione.

Verifica annuale permessi

I provvedimenti di accoglimento saranno monitorati all'inizio di ogni anno solare per aggiornare la documentazione, al fine di verificare la sussistenza delle condizioni che ammettono i dipendenti alla fruizione dei permessi previsti dalla legge per i disabili in situazione di gravità e coloro che li assistono, nonché verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza.

I dipendenti dovranno, all'inizio di ogni anno, e comunque entro il 15 gennaio di ogni anno far ritornare compilato il modello reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it.

Nella stessa occasione il dipendente dovrà presentare il nuovo piano di fruizione annuale o mensile anch'esso reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it.

E' utile effettuare una programmazione mensile dei suddetti permessi, da concordare con il responsabile della struttura, per l'organizzazione del servizio.

Sarà possibile effettuare una modifica sulla scelta indicata nel caso di esigenze improvvise documentabili e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi.

Venire meno delle condizioni di fruizione

L'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la loro fruizione, da parte del datore di lavoro o dall'INPS comporta:

- la decadenza dal diritto a fruire delle sopra descritte agevolazioni lavorative;
- eventuali responsabilità penali per dichiarazioni false e mendaci;
- l'accertamento di eventuale responsabilità disciplinare.

Qualora si accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste (ad esempio decesso dell'assistito) per la legittima fruizione dei diritti in parola si procederà al recupero degli eventuali giorni fruiti, nonché all'interruzione del beneficio.

Manuale operativo per la concessione PERMESSI L. 104/1992**PERMESSI PER SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITA'****Normativa di riferimento**

Artt. 3 e 33 della legge 5.02.92 n. 104 (come modificata e integrata dalla legge 8/3/2000 n. 53)
Art. 19, comma 6, del C.C.N.L. 6/7/95

Limiti/benefici

Sono concessi:

- 3 giorni mensili di permesso retribuito (anche frazionabili in 18 ore mensili di permesso retribuito) o, in alternativa,
- 2 ore di permesso giornaliero retribuito se l'orario è superiore alle 6 ore.

Tale permesso è ridotto ad un'ora soltanto quando l'orario giornaliero di lavoro effettivo è inferiore a 6 ore.

La scelta tra il permesso mensile e la riduzione giornaliera dell'orario può essere variata solo di mese in mese, previa semplice modifica della domanda a suo tempo avanzata.

Nel caso di fruizione mista (sia ad ore che a giorni) nell'arco dello stesso mese il conteggio avverrà su base oraria, e quindi il limite sarà comunque di 18 ore mensili.

Nel giorno in cui fruisce dei permessi in oggetto, al dipendente non possono essere richieste/auto-rizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Beneficiari

Dipendenti riconosciuti portatori di handicap in situazione di gravità dall'apposita Commissione Medico-legale costituita ai sensi dell'art. 4 della legge n. 104/92 presso la ASL di competenza - che necessitano delle agevolazioni per le esigenze legate alla propria situazione di disabilità.

Presupposti per la concessione

L'autorizzazione a fruire di detto permesso è subordinata al riconoscimento dello stato di gravità dell'handicap da parte della competente ASL, accertata ai sensi del comma 1 art. 4 L. 104/92.

Modalità di concessione e fruizione

Il dipendente deve presentare istanza all'Ufficio Personale Associato facendo ritornare il modello reperibile sul www.upa-santacroce-montopoli.pi.it compilato in ogni sua parte e vistato dal dirigente/responsabile, con l'indicazione del tipo di permesso (mensile o giornaliero) scelto.

Alla domanda dovrà essere allegato il verbale rilasciato dall'apposita commissione presso la ASL di competenza attestante il riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità accertata ai sensi del comma 1 art. 4 L. 104/92.

In caso di sussistenza dei requisiti prescritti sarà cura dell'Upa comunicare al richiedente l'accoglimento dei permessi o, in caso di mancanza dei requisiti, il diniego.

A seguito dell'accoglimento dei permessi per le agevolazioni lavorative il dipendente dovrà presentare al dirigente/responsabile un piano di fruizione annuale dei permessi utilizzando l'apposita modulistica reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it.

Nel caso di fruizione delle 2 ore di permesso giornaliero retribuito sarà cura dell'UPA inserire l'assenza giornaliera in modo automatico.

Nel caso di fruizione dei 3 giorni mensili di permesso retribuito o, in alternativa, delle 18 ore mensili di permesso retribuito la richiesta deve essere preventivamente effettuata tramite il portale web.

Dovranno essere tempestivamente comunicate le eventuali variazioni intervenute successivamente alla richiesta iniziale.

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

Si raccomanda di operare con la massima riservatezza nel rispetto della legge n. 675/96 "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali".

Trattamento economico

Intera retribuzione

Manuale operativo per la concessione PERMESSI L. 104/1992 PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITA'

Normativa di riferimento

Artt. 3 e 33 L. n. 104/1992 (modificata e integrata dalla L. 53/2000 e dal D. Lgs. 119/2011)

Art. 20 della legge 8/3/2000 n. 53

Art. 19 comma 6 e art. 20 del C.C.N.L. 6/7/95

Art. 24 legge 183/2010 (Collegato Lavoro)

D. Lgs. n. 119/2011

Limiti

- 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili.
- nel caso di fruizione ad ore è consentito fruire dei permessi orari mensili nella misura minima di 1 ora al giorno o multipli, fino al raggiungimento del numero massimo di ore spettanti.

Le timbrature effettive dovranno essere coincidenti con le richieste effettuate.

I permessi in oggetto non possono essere utilizzati a recupero di minori prestazioni dovute all'uso della flessibilità in entrata o in uscita.

Beneficiari

Il dipendente che assiste una persona con handicap in situazione di gravità con il seguente rapporto di parentela:

- coniuge,
- parente o affini entro il 2° grado,

purché non ricoverato a tempo pieno, ha diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili.

Il diritto viene esteso a parenti e affini entro il 3° grado solo nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti² o siano deceduti o mancanti³.

E' stata altresì introdotta anche per i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensili.

Il diritto spetta anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

Nel caso di familiare con handicap grave ricoverato a tempo pieno si veda quanto indicato nella sezione norme generali.

Presupposti per la concessione

Condizione primaria ed essenziale per la fruizione di tali permessi è che la persona da assistere sia stata riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità da parte dell'apposita Commissione medico-legale costituita presso la ASL competente.

² Le patologie da prendere in considerazione, secondo un parere del Ministero della Salute, sono quelle indicate dall'articolo 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

³ Per la nozione di "mancante" si rinvia alle linee guida per la concessione del congedo straordinario per assistenza familiari con handicap grave.

Ai fini della concessione del beneficio il dipendente interessato dovrà inviare all'Ufficio Personale Associato l'apposito modello (reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it) compilato in ogni sua parte dopo aver ottenuto il visto del dirigente/responsabile e avere allegato il certificato definitivo.

Nella domanda il dipendente dovrà dichiarare che è consapevole dell'impegno morale oltre che giuridico a prestare effettivamente la propria opera di assistenza, consapevole dell'onere per l'Amministrazione oltre che dell'impegno di spesa pubblica gravante sullo Stato e sulla collettività, mantenendo l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

Modalità di fruizione

Il soggetto che ha diritto ai permessi viene individuato come il referente unico per il disabile essendo colui 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" (Consiglio di Stato - Parere n. 5078 del 2008). Per il principio del referente unico si rinvia alle linee guida per la concessione del congedo straordinario per l'assistenza ai familiari con handicap grave.

Il diritto ai permessi è riconosciuto ad un unico lavoratore per la stessa persona. Ne consegue il divieto all'alternatività fra più beneficiari in quanto non è consentito a più lavoratori richiedere i benefici in relazione ad un/una stesso/a disabile. L'unica eccezione è prevista per i genitori, anche adottivi, di figli con grave disabilità, poiché i genitori si possono assentare, ma alternativamente, a tale titolo dal lavoro, fermi restando i tetti massimi dei benefici fruibili in relazione al figlio assistito.

In caso di fruizione per l'assistenza ad altro lavoratore, che fruisca per se stesso dei permessi, non necessariamente i giorni/le ore di permesso devono essere fruiti nelle giornate/ore di assenza a qualsiasi titolo del disabile, poiché un'attività a suo favore, potrebbe essere svolta senza bisogno della sua presenza (es. prenotazione di esami clinici e/o ritiro di referti).

Se i permessi sono fruiti nelle stesse giornate/ore di assenza dell'assistito non occorre alcuna, ulteriore documentazione.

Se i permessi non sono fruiti nelle stesse giornate/ore di assenza dell'assistito la sussistenza di tale esigenza dovrà essere attestata dagli interessati mediante dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/00.

Modalità di giustificazione/certificazione

Requisito essenziale è il possesso del verbale di accertamento con connotazione di gravità da parte dell'apposita commissione medica.

Distanza dalla residenza

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere una persona con handicap in situazione di gravità, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quella di residenza del lavoratore, attesta il diritto a fruire del permesso con il titolo di viaggio (es. biglietto del treno o aereo, pedaggio autostradale), o altra documentazione idonea dalla quale si desuma il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (es dichiarazione del medico dell'assistito o della struttura ove è stata accompagnato).

L'assenza non può essere giustificata a titolo di permesso ex legge 104/92 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre all'Ufficio Personale Associato l'ideale documentazione prevista.

Si raccomanda di operare con la massima riservatezza nel rispetto della legge n. 675/96 "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali".

Trattamento economico

Intera retribuzione