

SETTORE RISORSE UMANE

via Messina, 829

95126 CATANIA

Telefono

095 7262451

FAX

095 7262701

WEB

www.ospedale-cannizzaro.it

DATA 28/12/2022

PROT. N° 0020840

AI DIRETTORI DELLE UU.OO.CC. E SEMPLICI

SANITARIE ED AMMINISTRATIVE
AI COORDINATORI INFERMIERISTICI

E P.C. AL DIRETTORE SANITARIO
AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
AL COORDINATORE DELL'UFFICIO
"RILEVAZIONE PRESENZE"

LORO SEDI

OGGETTO: Circolare - Permessi per portatore di handicap grave e per assistenza al portatore di disabilità grave ai sensi dell'art. 33 – commi 3 e 6 - L. 104/92 e s.m.i..

In considerazione delle ultime novità introdotte dalla recente normativa sulla materia in oggetto, si porta a conoscenza delle SS.LL. quanto segue, al fine di darne **comunicazione a tutto il personale** afferente alle UU.OO./Settori/Servizi dalle SS.LL. diretti, incluso il personale assente a qualsiasi titolo anche per lunghi periodi, vista la peculiarità dei contenuti della presente circolare.

Si fa presente che l'art.33, commi 3 e 6, della Legge n.104/92, così come modificato dalla Legge n. 183/2010 e dal D. Lgs. n. 119/2011, prevede agevolazioni lavorative per il lavoratore disabile con connotazione di gravità e per il dipendente che assiste familiare con disabilità grave.

La situazione certificata di handicap grave con **Verbale di L. n. 104/92** costituisce il presupposto per la fruizione dei permessi. La Commissione Medica Competente per Territorio è comunque tenuta a rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita, il quale produce effetti sino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione Medica dell'INPS.

I permessi in questione sono utili ai fini della tredicesima mensilità e non riducono le ferie.

Si precisa che i **soggetti legittimati alla fruizione dei permessi** sono:

- Dipendenti con handicap in situazione di gravità;
- Dipendenti/Genitori, anche adottivi, che assistono figli con handicap in situazione di gravità;
- Dipendenti che assistono il coniuge, il convivente di fatto (di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della Legge n. 76/2016), un parente o affine entro il secondo grado in situazione di handicap grave.

Nel caso in cui i genitori o il coniuge/il convivente di fatto del disabile in situazione di gravità abbiano compiuto il 65° anno di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, il diritto alla fruizione dei benefici è estensibile ai parenti od affini entro il terzo grado.

Si ricorda che la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (art.74 c.c.):

Parenti di primo grado: genitori e figli

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

Parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli/sorelle), pronipoti (figli di nipoti)

L'affinità invece è il vincolo tra il coniuge ed i parenti dell'altro coniuge (art.78 c.c.):

Affini di primo grado: suoceri, nuora, genero

Affini di secondo grado: cognati

Affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita **istanza al Protocollo Generale** di questa Azienda Ospedaliera per la fruizione delle agevolazioni previste dalla predetta legge e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione.

Per informazioni è possibile contattare il personale amministrativo ai seguenti numeri telefonici:
095/7262451 – 095/7262126.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare preferibilmente gli appositi Modelli pubblicati sul sito Web dell'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza "Cannizzaro" – **www.aocannizzaro.it/avvisi**, disponibili anche presso il Settore "Risorse Umane" e deve allegare all'istanza quanto segue:

- Il verbale di L. n. 104/92 della Commissione Medica Territoriale dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave del soggetto in questione;
- Copia del Documento di Identità e della Tessera Sanitaria dei soggetti coinvolti.
- Dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46/47 del D.P.R. n. 445/2000, che legittimano la fruizione delle agevolazioni (per es. di essere referente unico - attestazioni di altri parenti/affini del disabile fruitori alternativamente dei benefici di cui trattasi e i dati per individuare i rispettivi datori di lavoro - grado di parentela con il disabile - l'assenza di ricovero a tempo pieno dello stesso disabile ecc...).

Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore presso le Strutture Ospedaliere, Strutture Pubbliche o Private che assicurino assistenza sanitaria.

Costituiscono eccezioni a tale presupposto: l'interruzione del ricovero per necessità del disabile per recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie, ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale, 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.

La ricorrenza delle **situazioni eccezionali** di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medico/sanitaria che l'Amministrazione è tenuta a valutare.

Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- Il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni, ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- 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;
- Il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'Amministrazione ed un impegno di Spesa Pubblica che lo Stato e la collettività sopporta solo per l'effettiva tutela del disabile;
- 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.
- Il dipendente si impegna a raccordarsi con il proprio Responsabile di Struttura per la fruizione dei permessi, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività lavorativa della Struttura di appartenenza.

Il dipendente dovrà aggiornare la documentazione, prodotta a supporto dell'istanza, quando ciò si rende necessario, anche a seguito di richiesta dell'Amministrazione.

Benefici previsti

Il dipendente in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione alternativa di:

- tre giorni di permesso retribuito al mese;
- 2 ore di permesso retribuito per ciascun giorno lavorativo pari o superiore a 6 ore (un'ora di permesso retribuito in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore).

Il dipendente afferente al ruolo Dirigenziale, che presta assistenza nei confronti di un parente o affine entro il terzo grado in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione di:

- tre giorni di permesso retribuito mensile;

Il dipendente afferente al Comparto, ai sensi dell'art. 52 del CCNL del Comparto Sanità – Triennio 2019/2021 siglato il 02/11/2022, che presta assistenza nei confronti di un parente o affine entro il terzo grado in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione alternativa di:

- tre giorni di permesso retribuito mensile;
- 18 ore mensili (in caso di richiesta fruizione oraria):

Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale permesso, nel caso di personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente. Nel caso di fruizione ad ore l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione è consentita solo a giornata intera.

I benefici di cui al presente articolo competono anche al dipendente con rapporto di lavoro part time, e in tal caso si procede al riproporzionamento in rapporto alle ore lavorate.

Inserimento Giustificativi

• In caso di Assistenza a familiari ed affini: salvo situazioni impreviste, le giornate di fruizione dei permessi mensili, dovranno essere concordate prima della programmazione del turno di lavoro di ogni mese, non potranno essere cumulate a livello plurimensile o annuale e dovranno essere richieste tramite Programma di Rilevazione Presenze "HR – WorkFlow", utilizzando la causale L4A (Fruizione Giornaliera) oppure la causale L4B (Fruizione Oraria di 18 ore mensili, esclusivamente per i dipendenti del Comparto);

• In caso di Fruizione per sè stessi salvo situazioni impreviste, le giornate di fruizione dei permessi mensili dovranno essere concordate prima della programmazione del turno di lavoro di ogni mese, indicando la modalità di fruizione giornaliera oppure quella oraria. La modalità prescelta avrà carattere di alternatività non essendo possibile il cumulo delle due modalità per lo stesso mese. I permessi non potranno essere cumulati a livello plurimensile o annuale e dovranno essere richiesti tramite Programma di Rilevazione Presenze "HR – WorkFlow", utilizzando la causale L4F.

Durante la fruizione dei permessi non è consentito effettuare altra attività lavorativa.

Si allegano di seguito i **Modelli per le richieste di fruizione dei predetti permessi retribuiti**:

Modello A: Richiesta Autorizzazione Fruizione Permessi Ex L. n. 104/92 e s.m.i. **per Dipendente – Portatore di Handicap Grave**;

Modello B: Richiesta Autorizzazione fruizione Permessi Ex L. n. 104/92 e s.m.i. **per assistenza a Parente/Affine Portatore di Handicap Grave**.

Cumulo Benefici

Il lavoratore interessato a fruire dei permessi per assistere più soggetti affetti da disabilità grave dovrà presentare una richiesta al Protocollo Generale per ciascun soggetto da assistere, dalla quale si possa evincere il possesso delle condizioni richieste in caso di **doppia fruizione**, come previsto dall'art. 6 del D.Lgs n. 119/2011.

Il lavoratore in situazione di handicap grave, che necessita di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione, potrà fruire dei permessi per sè stesso e per il familiare disabile che assiste, esclusivamente in presenza dei presupposti di legge.

Controlli – Decadenza Benefici

Il riconoscimento delle agevolazioni di cui sopra comporta in capo al dipendente fruitore la conferma dell'impegno morale, oltre che giuridico, a prestare effettivamente la propria opera di assistenza.

I benefici decadranno qualora venissero meno e/o variati i requisiti che hanno determinato la concessione dei permessi a seguito di verifica da parte dell'Azienda – anche a campione - oppure in riferimento a comunicazione scritta del dipendente, che dovrà pervenire al Protocollo Generale tempestivamente, e non oltre 10 giorni dall'avvenuto cambiamento (es: ricovero a tempo pieno del soggetto disabile, revoca del giudizio di gravità, decesso del disabile).

Giustificazione dell'assenza

Salvo dimostrate situazioni di urgenza, la fruizione dei permessi deve essere concordata con il Dirigente competente con congruo anticipo, con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività lavorativa.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di handicap grave, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri - rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito da trasmettere all'Ufficio "Rilevazione Presenze" presso il Settore "Risorse Umane" di questa Azienda Ospedaliera.

Il dipendente che si trovi in tale situazione dovrà presentare la documentazione comprovante l'effettuazione del viaggio che potrà consistere nel biglietto del mezzo pubblico, nella ricevuta del pedaggio autostradale, nella copia dell'estratto conto riassuntivo Telepass, attestazione del medico curante del disabile, ovvero della struttura presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti o terapie o altra documentazione che comprovi la presenza del dipendente c/o l'assistito.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore non produca idonea documentazione, l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di permesso fruito ex art.33 L. n. 104/92 e s.m.i..

Rivedibilità del giudizio

Nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbale conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni ed agevolazioni di qualsiasi natura sino alla data di convocazione a visita, calendarizzata dall'INPS competente per territorio.

In tale fattispecie il dipendente deve inoltrare al Protocollo Generale, almeno 20 giorni prima della scadenza del verbale di L. n. 104/92, richiesta di prosecuzione dei benefici allegando copia di Attestazione INPS dalla quale si evinca la data della visita medico-legale di revisione oppure che la stessa è in corso di calendarizzazione, o in alternativa copia della lettera di convocazione a visita del soggetto portatore di handicap rivedibile.

In tal caso, il dipendente potrà continuare a fruire dei benefici, fino alla data dell'emanazione del successivo giudizio medico-legale da parte della competente Commissione.

Si precisa che all'atto della notifica del verbale definitivo il dipendente è obbligato a presentarne immediatamente copia all'Azienda. Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio precedentemente espresso, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta dalla data della visita e dell'emissione del relativo verbale.

La presente Circolare è adottata ai sensi dei seguenti **Riferimenti Normativi**:

- Legge 05/02/1992 n. 104 e s.m.i. "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
- Legge 08/03/2000 n. 53 e s.m.i. "Disposizioni per sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città".
- Decreto Legislativo 26/03/2001 n. 151 e s.m.i. "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" a norma dell'articolo 15 della Legge 08/03/2000, n. 53".
- Legge 4/11/2010 n. 183 (art. 24) e s.m.i. "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- Decreto Legislativo 18/07/2011 n. 119 e s.m.i. "Attuazione dell'articolo 23 della Legge 4/11/2010, n. 183, Recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi".
- Legge 11/08/2014 n. 114 (art. 25) e s.m.i. "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari".
- Legge 20/05/2016 n. 76 "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze".
- Decreto Interministeriale – Ministero per la Solidarietà Sociale, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Ministero per le Pari Opportunità del 21/07/2000 n. 278. "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della Legge 8/03/2000 n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari".
- CCNL comparto Sanità - CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria - CCNL Dirigenza SPTA.
- Circolare n. 8 del 05/09/2008 DFP Circolare n. 13 del 06/12/2010 DFP.
- Circolare n. 1 del 03/02/2012 DFP Circolare n. 11 del 2001.
- INPDAP Circolare n. 155 del 03/12/2010.
- INPS Circolare n. 28 del 28/02/2012 - INPS Circolare n. 32 del 06/03/2012 - INPS Circolare n. 100 del 24/07/2012 - INPS Circolare n. 159 del 15/11/2013 - INPS Circolare n. 10 del 23/01/2015 - INPS Risoluzione Ministero del Lavoro n.4 del 6/2/2009 Sentenza n. 22925 del 29/09/2017.
- Decreto Legislativo 30/06/2022 n. 105 "Attuazione Direttiva UE 219/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20/06/2019.....".
- C.C.N.L. relativo al Personale del Comparto Sanità del 02/11/2022 – Triennio 2019/2021.

Distinti Saluti

Il Direttore Generale

f.to (Dott. Salvatore Giuffrida)