
REGOLAMENTO ATTUATIVO LEGGE 104/92

(criteri e modalità per la concessione dei permessi di cui all'art. 3 – comma 3 della Legge 104/92)

Nota bene:

quello che segue è il testo vigente dopo le ultime modifiche introdotte dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53, dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183

ART. 1**AVENTI DIRITTO**

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, legato alla Azienda da un rapporto di lavoro subordinato, che assista 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.

Il lavoratore dipendente portatore di handicap in situazione di gravità è portatore dei medesimi diritti.

ART. 2**BENEFICI**

Il dipendente di cui all'art. 1 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.

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.

La fruizione dei permessi decorrerà dalla 1^a settimana successiva alla adozione della deliberazione di concessione.

ART. 3**Accertamento dell'handicap**

Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

ART. 4**Continuità ed Esclusività dell'assistenza**

Fino al 2000, per ottenere i permessi lavorativi era necessaria la convivenza con il familiare con handicap grave da assistere. Con la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (articoli 19 e 20) è stato soppresso l'obbligo della convivenza, ma erano state introdotte le condizioni dell'esclusività e della continuità dell'assistenza.

I requisiti dell'esclusività e della continuità dell'assistenza riguardavano solo i parenti, gli affini e i genitori di figli maggiorenni non conviventi che richiedono i permessi per l'assistenza del familiare con handicap grave. Non riguardano invece i genitori che assistano i figli conviventi.

Continuità significa, in linea generale, che il lavoratore assiste non occasionalmente il congiunto con handicap.

Esclusività invece è, in linea teorica, la condizione assicurata quando non ci sono altri familiari conviventi in grado di prestare l'assistenza.

I due concetti hanno trovato una successiva elaborazione nella prassi amministrativa fissata nelle circolari degli istituti previdenziali, che hanno declinato i termini in "sistematicità ed adeguatezza" dell'assistenza e fissato alcune condizioni oggettivi talvolta stringenti. Tuttavia un successivo intervento normativo – l'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 – ha abrogato l'articolo 20, comma 1, della

Legge 8 marzo 2000, n. 53, nella parte in cui prevede l'obbligo della continuità ed esclusività dell'assistenza che, quindi, non sono più richieste ai fini della concessione dei permessi lavorativi ex Legge 104/1992. La Circolare INPS 3 dicembre 2010, n. 155 e la Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica 6 dicembre 2010, n. 13 hanno preso atto di questa innovazione normativa. In particolare l'INPS precisa che *"Gli uffici (...) non dovranno più acquisire le dichiarazioni relative alla sistematicità e all'adeguatezza dell'assistenza al disabile, prima richiesti (...)."*

L'abrogazione di quei due requisiti, riapre la possibilità per molti lavoratori di ripresentare domanda nel caso in cui, precedentemente, ad esempio, fosse stata rigettata per assenza di continuità (distanza notevole dall'abitazione del familiare da assistere).

ART. 5**Permessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro parziale**

In caso di part-time verticale le giornate di permesso mensile vengono ridotte in misura proporzionale alle giornate effettivamente lavorate.

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0.50 o superiore.

ART. 6**Impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore**

L'impossibilità per il familiare non lavoratore di prestare assistenza al soggetto portatore di handicap grave, con lui convivente, è ravvisabile al verificarsi di una delle seguenti circostanze :

- ✓ Grave malattia.
- ✓ Presenza in famiglia di più di tre minorenni.
- ✓ Presenza di un bambino inferiore ai sei anni.
- ✓ Incapacità al lavoro pari al 100% (riconosciuta INPS o Ente equipollente).
- ✓ Stato di infermità pari o superiore ai 2/3 (riconosciuta INPS o Ente equipollente)
- ✓ Età inferiore ai 18 anni.
- ✓ Età superiore ai 70 anni con una qualsiasi invalidità (riconosciuta INPS o Ente equipollente).
- ✓ Importanti impegni di studio.

ART. 7**Documentazione da presentare**

Il lavoratore richiedente dovrà far pervenire alla UOC Risorse Umane della asl6 di Sanluri :

1. Richiesta indirizzata al Direttore Generale della asl6 di Sanluri;
2. Verbale di riconoscimento dello status di portatore di handicap grave ai sensi del comma 3 – articolo 33 – legge 104/92;
3. Dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante :
 - composizione del nucleo familiare della persona disabile.
 - grado di parentela o affinità che unisce il richiedente al disabile.
 - che il disabile non è ricoverato a tempo pieno.
 - che il lavoratore è l'unico componente della famiglia che assiste (vv. art. 4) il disabile.
 - che all'interno del nucleo familiare del disabile non vi sono altri soggetti in grado di prestare la medesima assistenza (precisare le motivazioni).
 - che nessun altro parente o affine usufruisce, per la medesima persona handicappata, dei permessi di cui al comma 3 – art. 33 – della legge 104/92.
 - l'impegno a comunicare tempestivamente la perdita dei requisiti richiesti per la concessione dei benefici in esame.

ART. 8**Norme di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente documento, si rinvia alla Legge n. 104 del 5 FEB 1992, nonché agli artt. 8 e 10 del medesimo presente regolamento.

ART. 9**Domande frequenti**

I permessi retribuiti per la tutela dell'handicap sono stati introdotti dalla legge n. 104/1992, come modificata dalla legge n. 53/2000 e, da ultimo, dalla legge n. 183/2010 e dal d. lgs. 119/2011.

Il congedo retribuito per l'assistenza a familiari disabili è stato introdotto dall'art. 42 del d. lgs. n. 151/2001, come modificato dal comma 106 dell'art.3 della legge 24.12.2003, n.350, nonché dal d. lgs.119/2011. Il CCNL 16.05.1995 ha introdotto una ulteriore modalità di fruizione dei permessi retribuiti di cui alla l.104/92 con la disposizione contenuta nell'art. 18, 6° comma.

(D) E' previsto il cumulo dei permessi ex legge 104/92 da parte dello stesso lavoratore per assistere più familiari?

(R) La legge n.183/2010, che ha modificato l'art.33 della legge n.104/1992, non preclude espressamente la possibilità di cumulare i permessi per il dipendente che debba prestare assistenza a più familiari disabili. Tuttavia l'art.6 del d. lgs. 119/2011 prevede, nel caso di cumulo, un ulteriore presupposto: i familiari da assistere possono essere esclusivamente coniuge o parente/affine entro il 1° grado; possono essere di 2° grado qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere siano deceduti, mancanti o abbiano compiuto 65 anni di età ovvero siano affetti da patologie invalidanti; a tale ultimo scopo le patologie invalidanti sono quelle di cui al D.I. 21.07.2000, n.278, recante "regolamento di attuazione dell'articolo 4 della l. 8.03.2000, n.53".

Inoltre, il lavoratore che intenda richiedere il cumulo dei benefici deve produrre una dichiarazione di responsabilità nella quale lo stesso, consapevole che i permessi sono finalizzati esclusivamente a sollevare il disabile dalle proprie necessità, deve compiere una valutazione circa i propri impegni di servizio che giustificano l'opportunità, stante i doveri di correttezza e buona fede, di concordare preventivamente con il datore di lavoro un piano per la fruizione dei permessi stessi, fatte salve dimostrate situazioni di urgenza (aggiornata a dicembre 2012).

(D) E' previsto il cumulo tra permessi che il lavoratore già usufruisce per se stesso e quelli per assistere altro familiare?

(R) Il dipendente, già beneficiario di permessi per handicap proprio, può usufruire di ulteriori permessi per il familiare disabile. Anche in questo caso la legge 183/2010 non preclude tale possibilità, ma è necessario l'ulteriore presupposto previsto dall'art. 6 del d. lgs. 119/2011 il quale prevede che l'assistenza, nel caso di cumulo, possa avvenire solo nei riguardi del familiare di 1° grado o di 2° grado qualora il coniuge o i genitori della persona da assistere abbiano compiuto sessantacinque anni oppure siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti. Deve, inoltre, essere concordato con il datore di lavoro un piano per la fruizione dei permessi stessi (aggiornata a dicembre 2012).

(D) E' possibile concedere un permesso ex art. 33, 3° comma, legge n. 104/92, ad un lavoratore che debba assistere un familiare titolare anch'esso di permesso per handicap proprio?

(R) Il dipendente può chiedere permessi per assistere un proprio familiare qualora tuttavia quest'ultimo sia tra quelli individuati ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 119/2011; in tal caso la fruizione dei permessi in parola deve aver luogo nello stesso giorno nel quale il familiare disabile non presta attività lavorativa (aggiornata a dicembre 2012).

(D) Sono rilevanti gli aspetti della continuità ed esclusività della prestazione ai fini della concessione dei permessi ex art.33, 3° comma, legge 104/92?

(R) Il dettato normativo contenuto nella legge 183/2010, intervenendo sull'articolo 20, comma 1, della legge n.53/2000, fa venire meno i requisiti della esclusività e continuità dell'assistenza. Tuttavia, a seguito della legge 183/2010, il concetto di esclusività dell'assistenza deve essere inteso nel senso che il diritto ai benefici non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente; pertanto,

stante la lettera della norma ed in linea con quanto già chiarito dal Dipartimento della Funzione pubblica, il legislatore ha inteso ricondurre l'assistenza ad un "referente unico". E', pertanto, da escludere la fruibilità dei permessi a mesi alterni (salvo che non si tratti dei genitori che debbano assistere il figlio disabile) da parte di più aventi diritto per lo stesso familiare disabile (aggiornata a dicembre 2012).