

Permessi per l'assistenza alle persone con disabilità

Con l'emanazione della Circolare n. 13 del 6 dicembre 2010, il Dipartimento della Funzione Pubblica detta le disposizioni applicative dell'art. 24 della legge 183/2010, pubblicata sulla G.U. n. 262 del 9 novembre 2010, in relazione alla disciplina

dei permessi per l'assistenza alle persone disabili in situazione di gravità, in vigore dal 24 novembre 2010.

Particolare attenzione dovrà essere posta su alcuni punti che di seguito vengono evidenziati.

Lavori legittimati a fruire dei permessi	<p>Primo legittimato è il coniuge. Limitazione del riconoscimento ad un solo lavoratore dipendente entro il secondo grado di parentela o affinità: i parenti: <i>genitori, nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli);</i> gli affini: <i>suocero, nuora, genero, cognati.</i> Soltanto i genitori, anche adottivi, hanno la possibilità di fruire alternativamente dei tre giorni di permesso in deroga al requisito di unicità ed esclusività dell'assistenza. Possibilità di allargare la cerchia dei familiari legittimati a fruire dei permessi ad un solo lavoratore dipendente appartenente al terzo grado di parentela o affinità: i parenti: <i>bisnonni, zii, nipoti, (figli di fratelli o sorelle, pronipoti in linea retta);</i> gli affini: <i>zii acquisiti, nipoti acquisiti.</i> Tale estensione può avvenire nel caso in cui <i>anche</i> uno solo dei soggetti titolari del diritto (coniuge, genitore) sia deceduto o mancante o abbia raggiunto il limite di età anagrafica (65 anni) o sia stato colpito da patologie invalidanti.</p>
Patologie invalidanti	<p>In assenza di una loro definizione legislativa, si fa riferimento, per la loro individuazione, al Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000:</p> <ol style="list-style-type: none">1) patologie acute e croniche che determinano temporanea o 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;2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, emato chimici e strumentali;3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

	<p>Pertanto, nel caso in cui il coniuge, o i parenti e affini entro il secondo grado di parentela della persona in situazione di handicap grave, siano affetti dalle patologie rientranti in tale elenco, l'assistenza potrà essere prestata anche da parenti e affini entro il terzo grado. Ai fini del riconoscimento del beneficio dei permessi, dette situazioni dovranno essere tutte ampiamente documentate.</p>
<p>Individuazione di un referente unico</p>	<p>I permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.</p> <p>Viene individuato un unico referente, per ciascun disabile, che assume il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento.</p> <p>In presenza di più persone in situazione di gravità, non è preclusa la possibilità, per lo stesso dipendente, di assistere più persone.</p> <p>Tale circostanza dovrà essere ben valutata dal dipendente che intende fruire dei permessi, in considerazione del notevole disagio che una tale situazione potrebbe arrecare sia all'attività di assistenza che, se prestata nei confronti di più familiari, potrebbe risultare non soddisfacente, sia all'attività amministrativa in considerazione delle assenze frequenti e protratte del lavoratore stesso.</p> <p>Il dipendente, all'atto della presentazione della domanda, ha l'onere di dichiarare la sussistenza di tali presupposti, confidando nella sua esclusiva valutazione e nel suo senso di responsabilità.</p>
<p>Genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave</p>	<p>I genitori, anche adottivi, hanno la possibilità di fruire alternativamente dei tre giorni di permesso in deroga al requisito di unicità ed esclusività dell'assistenza.</p> <p>Pertanto, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili, i permessi possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio in situazione di handicap grave, anche se di età inferiore ai tre anni.</p> <p>Tale facoltà si aggiunge ai riposi, ai permessi e ai congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001.</p> <p>La fruizione dei due istituti normativi, – art. 33, comma 3, della legge 104 e art. 42 comma 1, 2, del D.L.vo n. 151/2001 –, nell'arco del mese, deve intendersi alternativa e non cumulativa.</p> <p>Ciascuno dei due genitori, laddove entrambi chiedano di fruire dei tre giorni di permesso mensile ai sensi dell'art. 33,</p>

	<p>comma 3, della legge 104, non potrà beneficiare, per lo stesso figlio e per lo stesso periodo, delle due ore di riposo giornaliero (art. 42, comma 1), del prolungamento del congedo parentale (art. 33, comma 1) e del congedo di cui all'art. 42, comma 5, e viceversa.</p> <p>Questi riposi e permessi potranno essere cumulati esclusivamente con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio (art. 42, comma 4).</p>
<p>Presupposti oggettivi per il riconoscimento dei permessi</p>	<p>Per il riconoscimento dei permessi, la persona in situazione di handicap grave non deve essere ricoverata a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore, in strutture ospedaliere o comunque in strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria, ad eccezione delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie; - ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o stato terminale; - ricovero a tempo pieno di minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. <p>Le situazioni sopra descritte dovranno risultare da idonea documentazione medica, che l'Amministrazione è tenuta a valutare.</p>
<p>Eliminazione dei requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività</p>	<p>I requisiti di convivenza, continuità ed esclusività dell'assistenza sono stati eliminati. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con la modifica dell'art. 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, è stata eliminata la parte in cui venivano prescritte le condizioni di continuità ed esclusività dell'assistenza; - con l'abrogazione del comma 3 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, è stata eliminata la condizione, indispensabile per i genitori di figlio in situazione di handicap grave maggiorenne, della convivenza e della necessità che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.
<p>Sede di servizio</p>	<p>Il lavoratore ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Pertanto, il lavoratore può chiedere il trasferimento verso il domicilio della persona da assistere, e non più verso il suo stesso domicilio.</p>

<p>Oneri del dipendente interessato</p>	<p>Apposita istanza, corredata di idonea documentazione. Nel dettaglio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verbale della commissione medica, dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave; - eventuale certificato medico, dal quale risulti la patologia invalidante di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104; - certificato medico di non ricovero a tempo pieno del soggetto in situazione di handicap grave; - dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza, dalla quale risulti che il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile, ovvero: <ul style="list-style-type: none"> - dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che il dipendente necessita delle agevolazioni per i suoi bisogni dovuti alla propria situazione di handicap; - dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza, nella quale il lavoratore, che assiste un soggetto in situazione di gravità, conferma il proprio impegno, morale oltre che giuridico, a prestare effettivamente la propria opera di assistenza; - dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza circa l'onere per l'Amministrazione e l'impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano per l'effettiva tutela dei disabili; - dichiarazione di impegno a comunicare tempestivamente eventuali variazioni della situazione di fatto e di diritto causanti il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei benefici. <p>Sono previsti controlli di merito, eventuali sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro e sanzioni di natura penale (reato di falso).</p> <p>Per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al Dirigente scolastico le assenze dal servizio con congruo anticipo (se possibile, con programma mensile), al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.</p>
<p>Doveri dell'Amministrazione</p>	<p>L'Amministrazione che riceve la domanda di fruizione dei permessi da parte del lavoratore dipendente ha l'obbligo di verificare l'adeguatezza e la correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione.</p> <p>L'Amministrazione ha l'obbligo, altresì, di monitorare e verificare l'effettività delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto della domanda, nonché di chiedere il nuovo verbale medico in caso di accertamento di handicap grave rivedibile.</p> <p>L'Amministrazione è tenuta ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostituti-</p>

	<p>ve, in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi, ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR 445 del 2000.</p> <p>L'Amministrazione provvederà a revocare i benefici, per effetto della decadenza, nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi.</p> <p>L'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione di addebiti, ai sensi dell'art. 55 <i>quater</i>, comma 1, let. A), e art. 55 <i>quinqüies</i>, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 162/2001, qualora, nell'ambito o a seguito di accertamenti, risultino gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente.</p> <p>L'avvio e l'esito del provvedimento dovranno essere comunicati all'Ispettorato della Funzione Pubblica, ai sensi della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 6 dicembre 2007, n. 8.</p>
<p>Istituzione di banca dati</p>	<p>Viene istituita la banca dati informatica, finalizzata al monitoraggio e alla verifica della legittima fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.</p> <p>La banca dati è costituita secondo quanto previsto dall'articolo 22, commi 6 e 7, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.</p> <p>Le Pubbliche Amministrazioni dovranno effettuare adeguata comunicazione dei dati rilevanti per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno.</p>