

**AUSL 4  
TERAMO**

Il meglio è nel tuo territorio

Unità Operativa Complessa Gestione del Personale  
Dirigente Responsabile Dott. Maurizio Di Giosia ☎ 0861 420230-234 📠 0861 420233  
Ufficio Trattamento Giuridico Tel. 0861 420232 – 0861 420240 Fax. 0861 420310  
Rif. \_\_\_\_\_ Allegati N. \_\_\_\_\_

ASL TERAMO PROT. GESTIONE PERSONALE  
Posta In Partenza G.P.



Prot. nr. 0000999/12 del 25/01/2012

Al coordinatore delle UU.OO. di Staff Dott. Franco Santarelli

Al Direttore del Dipartimento di Salute Mentale Dott. Francesco Saverio Moschetta

Al Direttore del Dipartimento materno Infantile Dott. Goffredo Magnanini

Al Direttore del Dipartimento di Prevenzione Dott. Pasquale Striglioni

Al Direttore del Dipartimento Fisico tecnico Informatico Ing. Corrado Foglia

Al Direttore del Dipartimento di Emergenza ed Accettazione Dott. Pierluigi Orsini

Al Direttore del Dipartimento dei Servizi Dott. Giuseppe Sciarra

Al Direttore del Dipartimento delle Tecnologie Pesanti Dott. Maurizio Monina

Al Direttore del Dipartimento cardio-Toraco-Vascolare Dott. Cosimo Napoletano

Al Direttore del Dipartimento delle Discipline Mediche Dott. Dario Di Michele

Al Direttore del Dipartimento delle Discipline Chirurgiche Dott. Riccardo Lucantoni

Al Coordinatore dell'Assistenza Sanitaria Territoriale Dott. Valerio Filippo Profeta

Al Coordinatore dei Responsabili dei Presidi Ospedalieri Dott. Gabriella Palmeri

**OGGETTO: Circolare di disposizione in materia di fruizione benefici L.104**

Con l'entrata in vigore della L. 104/1992 per l'assistenza delle persone con handicap grave si sono susseguiti sull'argomento integrazioni legislative, pareri e circolari esplicative che rendono opportuno un riepilogo della materia.

• **SOGGETTI AVENTI DIRITTO**

Legittimati a fruire dei permessi ex art 33 comma 3 legge 104 sono<sup>1</sup>:

1. Dipendenti con handicap in situazione di gravità

<sup>1</sup> Comma prima modificato dall'art. 19, L. 8 marzo 2000, n. 53, poi sostituito dall'art. 24, comma 1, lettera a), L. 4 novembre 2010, n. 183 e, infine, così modificato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 6, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119

2. Genitori, anche adottivi che assistono figli anche di età inferiore a tre anni con handicap in situazione di gravità.
3. Dipendenti che assistono un familiare in situazione di handicap grave. In particolare per maggior chiarezza i soggetti aventi diritto sono:
  - figli
  - coniuge, suocero/a nuora e genero
  - parenti ed affini entro il secondo grado. Nel caso in cui genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto il 65° anno di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti<sup>2</sup> o siano deceduti o mancanti<sup>3</sup> il diritto a fruire dei permessi in interesse spetta ai parenti od affini entro il terzo grado.

La legge ha espressamente stabilito che 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.

In base alla legge, viene individuato un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento assistenziale, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito<sup>4</sup>.

Le nuove norme non precludono espressamente la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di handicap grave con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di detti permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza anche a più persone disabili.

Analogamente lo stesso lavoratore in situazione di handicap grave oltre a fruire dei permessi per se stesso potrà fruire dei permessi anche per il familiare disabile da assistere.

Corre l'obbligo ricordare che la fruizione dei permessi in maniera cumulativa in capo allo stesso lavoratore crea notevole disagio alla gestione dell'organizzazione delle attività dell'Azienda a causa delle assenze frequenti e protratte del lavoratore stesso. Tali aspetti dovrebbero essere valutati dallo stesso dipendente che con il proprio senso di responsabilità dovrebbe limitare la domanda solo a quelle situazioni in cui non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> La legge non ha definito la nozione di patologie invalidanti, un utile punto di riferimento è rappresentato dall'art. 2 c. 1 lett. D del decreto interministeriale del ministero per la solidarietà sociale Ministero del lavoro e della previdenza sociale ministero per le pari opportunità n. 278 del 21.07.2000 si deve intendere:

- patologie acute o 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, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

\*Alla luce delle indicazioni di cui sopra per grado di parentele o di affinità di intende:

- Sono parenti di primo grado: figli e genitori; di secondo grado: nonni, nipoti (figli dei figli) fratelli e sorelle; di terzo grado: bisnonni, zii (paterni/materni), nipoti (figli di fratelli / sorelle) pronipoti (figli di nipoti);

Sono affini di primo grado: suoceri, nuora/genero; di secondo grado: cognati genitori dei suoceri; di terzo grado: figli dei cognati (nipoti acquisiti) fratelli / sorelle dei suoceri (zii acquisiti) nonni dei suoceri.

<sup>3</sup> Con l'espressione "mancanti", come precisato nella circolare della Direzione Centrale? Prestazioni a sostegno del reddito n. 155/2010 e nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13/2010, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

<sup>4</sup> Consiglio di Stato parere 5078 del 2008 - circ. dip funz pubbl 13/2010

<sup>5</sup> Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010.

Unità Operativa Complessa Gestione del Personale  
Dirigente Responsabile Dott. Maurizio Di Giosia ☎ 0861 420230-234 📠 0861 420233  
Ufficio Trattamento Giuridico Tel. 0861 420232 – 0861 420240 Fax. 0861 420310  
Rif. \_\_\_\_\_ Allegati N. \_\_\_\_\_

- **DISTANZA STRADALE SUPERIORE A 150KM PER ASSISTERE IL FAMILIARE GRAVEMENTE DISABILE**

Il lavoratore che fruisce dei permessi di cui al comma 3 art 33 Legge 104/92 per assistere la persona in situazione di gravità residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 km 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<sup>6</sup>.

- **DIRITTO ALLA SEDE DI LAVORO PIU' VICINA E TRASFERIMENTO AD ALTRA SEDE DI LAVORO**

L'art 33 comma 5 L.104/92 statuisce che "il lavoratore ha il 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 - ad altra sede".

Si precisa che tale "diritto" non si configura come incondizionato, giacché esso, come dimostrato anche dalla presenza dell'inciso "ove possibile", può essere fatto valere allorquando, alla stregua di un oggettivo bilanciamento tra tutti gli interessi implicati, il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative dell'azienda.

Il diritto alla sede più vicina presuppone l'esistenza (vacanza organica) del posto nella sede in cui si intende essere assegnati. Il beneficio non è riconosciuto qualora altro familiare presti già assistenza continuativa al medesimo congiunto disabile.

- **MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI**

Il dipendente in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente in ogni mese di:

- 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese;
- 3 giorni interi di permesso al mese;

I permessi retribuiti ex Lege 104 devono essere concordati preventivamente con il datore di lavoro al fine di consentire il funzionamento dell'organizzazione e di garantire alla persona disabile il diritto all'assistenza. La programmazione dei permessi deve essere concordata con il Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza con congruo anticipo, con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività lavorative<sup>7</sup>.

- **Il dipendente per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente di:**

<sup>6</sup> Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 6, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

<sup>7</sup> Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2008 e la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010.

- 3 giornate interne lavorative a prescindere dall'orario dovuto nella giornata di fruizione del permesso.

Per la fruizione dei permessi suindicati, si ribadisce che non è prevista nessuna norma che vieti la fruizione nei giorni festivi.

- **PRESUPPOSTI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI**

Il presupposto di legge consistente nella circostanza che il disabile da assistere non debba essere ricoverato a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore.

Il ricovero è quello che avviene presso le strutture ospedaliere o comunque le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Si precisa che fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile o in situazione terminale
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Tutte le situazioni eccezionali di cui sopra dovranno naturalmente risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare.

Si precisa, inoltre, che con nota del 20.12.2011, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha chiarito che le assenze a vario titolo: malattia, ferie, congedo straordinario, etc., effettuate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, non incidono sulla maturazione dei tre giorni di permesso ex art 33 legge 104/1992; detti permessi spettano per intero e non risulta possibile effettuare nessun riproporzionamento in base al servizio prestato in quanto ad oggi non risulta previsto da alcuna norma legislativa o contrattuale<sup>8</sup>.

- **Posizione giuridica genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave**

L'assistenza nei confronti del figlio disabile gode di un regime più flessibile e le norme specifiche derogano al referente Unico.

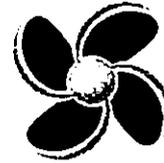
Infatti, secondo quanto disposto dal nuovo comma 3 dell'art 33 della legge 104/1992, l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Tale diritto è riconosciuto anche qualora l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa.

Si segnala peraltro che, in base alla nuova disciplina, i permessi giornalieri possono essere fruiti, anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di handicap grave.

---

<sup>8</sup> Funzione Pubblica: nota del 20.12.2011- DFP 0061035 P-4 17.1.7.5.



**AUSL 4  
TERAMO**

Il meglio è nel tuo territorio

Unità Operativa Complessa Gestione del Personale  
Dirigente Responsabile Dott. Maurizio Di Giosia ☎ 0861 420230-234 📠 0861 420233  
Ufficio Trattamento Giuridico Tel. 0861 420232 – 0861 420240 Fax. 0861 420310  
Rif. \_\_\_\_\_ Allegati N. \_\_\_\_\_

I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Resta fermo, invece, il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di handicap grave di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri mensili, del prolungamento del congedo parentale<sup>9</sup> o dei permessi orari retribuiti<sup>10</sup>.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3 citato, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Si precisa che i genitori hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso di cui alla legge 104/1992 anche con assenze contestuali dalla rispettiva attività di lavoro. Ad esempio se si ha una richiesta da parte della madre di 2 giorni di permesso ex art. 33 L.104/92 (Lunedì e martedì) e del padre di un 1 giorno coincidente con 1 dei 2 giorni della madre (esempio Lunedì), il residuo giorni fruibili nell'arco del mese è pari a zero, il limite oggettivo ed insuperabile è quello dei tre giorni nell'arco del mese.

- **Esonero dal lavoro notturno**

Non possono essere obbligati a prestare lavoro notturno e di conseguenza anche la reperibilità notturna, la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92<sup>11</sup>.

L' art. 18 bis, comma 1 decreto legislativo n. 66 del 2003, viene ad integrare ulteriormente il precetto di cui sopra, stabilendo l'onere in capo al titolare del beneficio attraverso l'esercizio

---

<sup>9</sup> Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, 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. Comma così sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 3, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119

<sup>10</sup> Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

<sup>11</sup> Art.53, comma 3 del D. lgs 151/2001

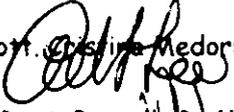
formale del proprio diritto di astensione allo svolgimento delle prestazioni di lavoro notturno con comunicazione scritta.

Il diniego all'esonero dal lavoro notturno da parte del Responsabile dell'Unità Operativi, in presenza di richiesta scritta di esonero da parte dei dipendenti, costituisce illecito penale.

Le SS.LL. vogliono impartire le disposizioni necessarie a che alla presente circolare venga data larga diffusione presso le singole UU.OO. afferenti le macroarticolazioni di responsabilità.

Da ultimo si rende noto che è in fase di ultimazione l'aggiornamento dell'apposita sezione del sito web aziendale dedicata alle circolari, dove saranno disponibili tutte le circolari vigenti.

Distinti saluti.

Il Responsabile del Procedimento: Dott.  - Dott.  Dei Giudici

Il Dirigente dell'Ufficio Istruttore: Dott. Rossella Di Marzio

Il Dirigente Responsabile  
Dott.  Giosa