

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

SCARICATO

III. 8. 1

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Prot. n.P. 27018/34

Cagliari, 26 NOV 2012

- > Alla Presidenza della Regione
 - Ufficio di Gabinetto
 - Direzioni Generali
 - Ufficio Ispettivo
 - Ufficio ENPI

- > Agli Assessorati regionali
 - Uffici di Gabinetto
 - Direzioni Generali
 - Centro regionale di programmazione
 - Ufficio del controllo interno di gestione

e, p.c. ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP
Fax 070/2795371

CISL - FPS
Fax 2638

UIL - FPL
Fax 6298

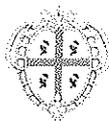
DIRER - SDIRS
Fax 2763

FE.D.R.O.
Fax 4378
Mail sindacato.fedro@regione.sardegna.it

S.A.D.I.R.S.
Fax 2281
Mail sadirs@tiscali.it

S.A.F.
Fax 070/4560876

FENDRES-SAFOR-CONFSAL
Fax 2754



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

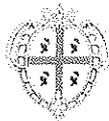
Oggetto: Agevolazioni lavorative per dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità e per dipendenti che assistono familiari portatori di handicap grave.

<i>Premessa</i>	2
1. PRESUPPOSTO PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI: HANDICAP GRAVE.....	3
2. AGEVOLAZIONI PER DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP.....	4
3. ASSISTENZA AI FIGLI MINORENNI PORTATORI DI HANDICAP.....	5
3.1 Prolungamento del congedo parentale.....	5
3.2 Riposi orari.....	6
3.3 Permessi mensili.....	6
4. ASSISTENZA A CONIUGE, PARENTE, AFFINE PORTATORE DI HANDICAP.....	6
4.1 Soggetti legittimati.....	7
4.2 Condizioni.....	7
5. CUMULABILITÀ BENEFICI.....	9
5.1 Assistenza a più disabili.....	9
5.2 Dipendente portatore di handicap che assiste altro disabile.....	9
6. CONGEDO STRAORDINARIO.....	9
6.1 Soggetti aventi diritto.....	9
6.2 Presupposti.....	11
6.3 Trattamento giuridico ed economico.....	11
6.4 Durata.....	12
7. PROCEDURA PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI.....	13

Premessa

Gli artt. 4 e 6 del decreto legislativo 18 luglio 2011 n.119 "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi" e l'art. 24 della L. 4 novembre 2010 n. 183 hanno parzialmente innovato il regime dei permessi e congedi per l'assistenza ai soggetti disabili, contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104 e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

La presente nota ha l'obiettivo di illustrare i benefici lavorativi spettanti ai dipendenti portatori di handicap e ai dipendenti che assistono familiari portatori di handicap, anche alla luce delle recenti modifiche sopra menzionate, nonché quello di fornire indicazioni sulle modalità operative per accedere ai benefici medesimi.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

1. PRESUPPOSTO PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI: HANDICAP GRAVE

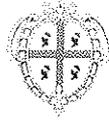
La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai permessi lavorativi e ai congedi di cui ai successivi punti è che il disabile sia in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) rilasciata dall'apposita Commissione (art. 4, comma 1, della L. 104/1992). Non basta quindi la certificazione di handicap rilasciata ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ma è necessario che la Commissione attesti esplicitamente la gravità dell'handicap stesso. Il certificato di handicap grave non va inoltre confuso con l'attestazione di invalidità (sia civile, che di servizio, del lavoro o di guerra).

Il certificato attestante la condizione di handicap grave può essere:

- a) **Definitivo oppure provvisorio.** In attesa del perfezionamento dell'iter di riconoscimento dell'handicap grave, la commissione medica competente può rilasciare un certificato provvisorio, sulla base del quale, in presenza delle altre condizioni richieste, possono essere concessi i benefici in argomento; resta fermo che il certificato definitivo deve essere tempestivamente prodotto.
- b) **Soggetto a revisione o non rivedibile.** Nel certificato, sia esso definitivo o provvisorio, può essere prevista una data per la revisione dell'accertamento. In questo caso il certificato ha validità solo fino alla suddetta data di revisione; pertanto dopo la sua scadenza viene meno anche il diritto ai benefici. Tuttavia, considerato che questa situazione potrebbe determinare un notevole disagio per il disabile, l'Amministrazione ritiene che il dipendente possa scegliere di continuare a fruire dei permessi in via provvisoria nel lasso di tempo intercorrente tra la data di scadenza del verbale e l'emissione del nuovo verbale. Ovviamente, qualora la visita della Commissione Medica dovesse avere esito negativo o qualora non dovesse pervenire il nuovo verbale entro un ragionevole lasso di tempo, questa Amministrazione non potrà che procedere al recupero delle assenze effettuate a tale titolo dalla scadenza del verbale.

E' possibile essere autorizzati a fruire dei benefici in attesa della presentazione del verbale della Commissione Medica competente o in presenza di certificazioni diverse nei seguenti casi:

- **Provvisoriamente** e limitatamente al godimento delle agevolazioni di cui all'art. 33 della L. 104/92, **quando la competente Commissione Medica non si pronunci entro 90 giorni**



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

dalla presentazione della domanda (art. 2, comma 2 del Decreto Legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27 ottobre 1993, n. 423). In tal caso è necessario produrre **un certificato emesso dal medico specialista** nella patologia dalla quale è affetto l'interessato, in servizio presso la ASL di appartenenza del disabile, che attesti nei confronti di quest'ultimo la condizione di portatore di handicap in situazione di gravità. Tale accertamento produce effetto fino all'emissione del certificato da parte della commissione deputata, certificato che dovrà essere prontamente presentato all'Amministrazione.

- **Persone con sindrome di Down:** queste, secondo quanto previsto dall'art. 94, comma 3, della Legge 27 dicembre 2002, n. 289, possono essere **dichiarate in situazione di gravità oltre che dalle competenti commissioni ASL** anche dal proprio medico di base (previa richiesta corredata da presentazione del cariotipo).
- **Grandi invalidi di guerra:** sono considerati automaticamente persone con handicap grave senza dover essere sottoposte agli accertamenti sanitari previsti dalla L. 104/92 (art. 38 comma 5 della Legge 23 dicembre 1998, n. 448); la situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici (attestato di pensione rilasciato dal Ministero del Tesoro o copia del decreto concessivo della stessa).

2. AGEVOLAZIONI PER DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP

Il comma 6 dell'art. 33 della L. 104/92 prevede il diritto per il lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità di fruire **alternativamente** dei seguenti permessi:

- **Due ore al giorno di permesso retribuito** (un'ora se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore giornaliere).
- **Tre giorni di permesso mensile retribuito** fruibili anche in maniera continuativa.

Può essere richiesta la variazione da un mese all'altro del tipo di permesso (da giorni ad ore e viceversa), ma non nell'ambito dello stesso mese.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

3. ASSISTENZA AI FIGLI MINORENNI PORTATORI DI HANDICAP

Le agevolazioni di cui si tratta **si applicano anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento di soggetti con handicap grave.**

Ciò premesso, si riassumono di seguito i benefici cui ha diritto la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, per ogni figlio con handicap in situazione di gravità:

- **Fino ai tre anni di età:** alternativa tra prolungamento del congedo parentale (punto 3.1), riposi orari (punto 3.2) e permessi mensili (punto 3.3).
- **Dai tre agli otto anni:** alternativa tra prolungamento del congedo parentale (punto 3.1) e permessi mensili (punto 3.3).
- **Dagli otto ai diciotto anni:** permessi mensili (punto 3.3).

Le agevolazioni sopra menzionate e di seguito descritte (prolungamento del congedo parentale, riposi orari o permessi mensili) sono alternative tra loro; ciò significa che nel mese in cui uno dei genitori fruisce di un istituto, nessuno dei genitori può fruire per lo stesso figlio delle altre due agevolazioni. Ad esempio, nel mese in cui uno dei genitori fruisce di uno o più giorni di permesso (massimo tre tra i due genitori), nessuno dei genitori potrà beneficiare, neppure in giornate differenti, delle due ore di riposo giornaliero e del prolungamento del congedo parentale. Inoltre, come si vedrà nel successivo punto 6, negli stessi giorni di fruizione del prolungamento del congedo parentale, del riposo o del permesso, entrambi i genitori non potranno fruire del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001.

Il congedo, i riposi e i permessi spettano al dipendente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (es. casalinga, disoccupato).

In tutti i casi considerati, il diritto sussiste 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 o si sia in presenza delle condizioni precisate nel punto 4.2 lett. a).

3.1 Prolungamento del congedo parentale

Il prolungamento del congedo parentale previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 è fruibile per ogni minore con handicap in situazione di gravità, dalla lavoratrice madre o, in alternativa, dal lavoratore padre, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino. Il congedo, retribuito al 30 per cento, è fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre



Direzione generale dell'organizzazione e del personale

anni, comprensivo dei periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 della stessa norma (congedo parentale ordinario).

3.2 Riposi orari

I riposi orari (art. 42, comma 1, D.Lgs. 151/2001 e art. 33, comma 2, L. 104/92), interamente retribuiti, sono fruibili **dalla lavoratrice madre o, in alternativa, dal lavoratore padre** fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Il numero di ore di riposo spettanti è da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro: due ore per orario di servizio pari o superiore a sei ore, un'ora per orario inferiore.

Va ricordato che, fino al compimento del primo anno di età, le due ore di permesso giornaliero coincidono con i riposi giornalieri previsti dall'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 (cosiddetti riposi per allattamento) e quindi non si aggiungono a questi.

3.3 Permessi mensili

I tre giorni di permesso mensili, interamente retribuiti, sono fruibili anche in maniera continuativa **dalla lavoratrice madre o, in alternativa, dal lavoratore padre** indipendentemente dall'età del bambino.

La circostanza che detti permessi possono essere fruiti alternativamente da entrambi i genitori nell'ambito del mese significa che possono spettare indifferentemente alla madre o al padre, che ne possono godere entrambi nello stesso mese, ma fino al cumulo complessivo di tre giorni mensili (per es. 2 giorni il padre e un giorno la madre; il giorno preso dalla madre può essere coincidente con uno dei due giorni preso dal padre).

4. ASSISTENZA A CONIUGE, PARENTE, AFFINE PORTATORE DI HANDICAP

I dipendenti che assistono **il coniuge o un parente (compreso un figlio maggiorenne) o un affine entro il terzo grado portatori di handicap grave** hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile retribuito**, fruibili anche continuativamente.

I tre giorni di permesso possono essere frazionati ad ore purché il frazionamento non porti al superamento delle 18 ore mensili; una volta effettuata la scelta se fruire del permesso ad ore ovvero a giorni, il tipo di permesso richiesto non può essere variato nell'ambito dello stesso mese.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

4.1 Soggetti legittimati

In linea generale la legittimazione alla fruizione dei permessi spetta al lavoratore dipendente che assiste **il coniuge, o un parente¹ o un affine² entro il secondo grado** con handicap in situazione di gravità.

La suddetta legittimazione è estesa per l'assistenza ai **parenti e affini di terzo grado** portatori di handicap solo nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere:

- siano deceduti;
- siano mancanti: oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), sono ricomprese le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità;
- abbiano compiuto i sessantacinque anni di età;
- siano anch'essi affetti da patologie invalidanti. Per l'individuazione delle patologie invalidanti si deve fare riferimento alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, let. d), del decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278³, che devono essere documentate con certificato del medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato.

4.2 Condizioni

La fruizione dei permessi è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni:

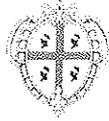
- a) **Il disabile da assistere non deve essere ricoverato a tempo pieno.** Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o altre

¹ Art. 74 c.c. "La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite"
Parenti di primo grado: genitori, figli; di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli); terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e sorelle), pronipoti in linea retta.

² Art. 78 c.c. "L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge"
Affini di primo grado: suoceri, nuora, genero; secondo grado: cognati (il coniuge del cognato non è affine. Cioè non sono miei affini i cognati e le cognate di mia moglie; né sono affini tra loro i mariti di due sorelle); terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

³ Art. 2, comma 1, lett. d), del decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278 *Regolamento recante disposizione di attuazione dell'art. 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*

1. le 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. le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

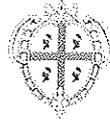


REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

- strutture, pubbliche o private, che assicurano assistenza al disabile. Viceversa, anche in presenza di ricovero è possibile fruire dei permessi nelle 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 e/o in situazione terminale.
- b) **Il diritto alla fruizione dei permessi e del congedo straordinario (punto 6) non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.** Con tale prescrizione è stato ripreso in parte e tipizzato il concetto di esclusività dell'assistenza (requisito che, a seguito delle modifiche alla normativa operate dalla L. 183/2010, non è più necessario per aver titolo ai permessi), limitandolo alla regola secondo cui i permessi e il congedo straordinario possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Fa eccezione a tale regola l'ipotesi di assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità (anche maggiorenne); in questo caso il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente (si vedano i punti 3.3 e 6.2).
- c) **Il dipendente che risiede (anagraficamente e di fatto) in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del familiare che assiste** deve attestare per ogni assenza, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea (a mero titolo di esempio dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata), il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
- d) Nel caso in cui il **familiare assistito sia un lavoratore, il permesso è fruibile solo nelle giornate o nelle ore in cui anche il disabile è assente dal lavoro**; ciò deve essere comprovato ad ogni assenza con dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio da presentare all'ufficio di appartenenza.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

5. CUMULABILITÀ BENEFICI

5.1 Assistenza a più disabili

Il dipendente ha diritto di fruire dei permessi per **assistere più persone** in situazione di handicap grave a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, ovvero entro il secondo grado, ma in questo ultimo caso solo qualora i genitori nonché 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. Per il significato di "mancanti" e di "patologie invalidanti" si veda il precedente punto 4.1. Non è mai ammessa, invece, la cumulabilità dei benefici nel caso in cui uno dei familiari da assistere sia un parente o un affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o i genitori siano deceduti o mancanti o invalidi o ultrasessantacinquenni.

5.2 Dipendente portatore di handicap che assiste altro disabile

La normativa in esame non esclude che anche un lavoratore in situazione di *handicap* grave possa 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. La cumulabilità è ammissibile solo se non vi sono altri familiari in grado di prestare assistenza, secondo quanto dichiarato in merito dall'interessato.

6. CONGEDO STRAORDINARIO

6.1 Soggetti aventi diritto

Il decreto legislativo 18 luglio 2011 n.119 ha operato una sistematizzazione della disciplina contenuta nell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, recependo gli orientamenti emersi dalle pronunce della Corte Costituzionale che, nel tempo, hanno dichiarato l'illegittimità della disposizione originaria con riferimento ai soggetti legittimati a fruire del congedo.

Pertanto, hanno titolo a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- a) **Coniuge della persona gravemente disabile qualora convivente con la stessa.**
- b) **Padre o madre, anche adottivi o affidatari, di soggetto con handicap in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente del disabile.** Il beneficio in questione, che spetta anche in assenza



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

di convivenza, è riconosciuto ad entrambi i genitori, che possono fruirne però alternativamente e cioè non contemporaneamente (negli stessi giorni non possono assentarsi a quel titolo entrambi i genitori). Negli stessi giorni, inoltre, l'altro genitore non può fruire né delle due ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso retribuito al mese (commi 2 e 3 dell'articolo 33 della legge 104/1992) né del prolungamento del congedo parentale (comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 151/2001). Il congedo straordinario può invece essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o parentale per il medesimo figlio; tali benefici sono infatti finalizzati a tutelare situazioni completamente diverse.

Il congedo è fruibile, come sopra detto, anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità. Alcune precisazioni sono necessarie riguardo la fruizione del congedo da parte degli "affidatari": *i)* il soggetto affidatario potrà fruire del congedo non oltre la scadenza del periodo di affidamento; *ii)* se si tratta di un affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo spetterà ad entrambi, ma sarà fruibile solo alternativamente, per un periodo complessivo non superiore alla durata del periodo dell'affidamento ed entro il limite massimo, tra i due affidatari, di due anni; *iii)* nei casi sopra menzionati, ove il congedo straordinario sia stato fruito per un periodo inferiore, il periodo restante potrà essere fruito da eventuale altro affidatario, che subentri ai precedenti affidatari, sempre nei limiti della durata dell'affidamento e del massimo di due anni.

- c) **Uno dei figli conviventi di genitori con handicap in situazione di gravità.** Il diritto è riconosciuto in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, del disabile.
- d) **Uno dei fratelli o sorelle conviventi con il soggetto portatore di handicap grave.** Il diritto sussiste in caso di decesso, mancanza o quando sussistano patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi e dei figli conviventi del disabile.

Per l'individuazione delle patologie invalidanti si rimanda al punto 4.1.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

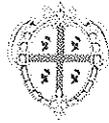
6.2 Presupposti

- a) La persona riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità **non deve essere ricoverata a tempo pieno**, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.
- b) Il dipendente **deve convivere con la persona da assistere**, mentre tale condizione può mancare quando l'assistenza è prestata ai figli. La convivenza deve essere anagraficamente dimostrabile (certificata dallo stato di famiglia).
- c) La persona da assistere **non deve prestare attività lavorativa** nello stesso periodo in cui il dipendente beneficia del congedo straordinario.
- d) Come detto nel punto 4.2 lett. b), il diritto alla fruizione dei permessi e del congedo straordinario **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona** con handicap in situazione di gravità, ad eccezione del caso di assistenza allo stesso figlio, come sopra visto.
- e) Nell'ipotesi in cui il certificato di handicap grave venga revocato nel corso della fruizione del congedo, vi è l'immediata decadenza dal beneficio; questo non può essere, inoltre, concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato.

6.3 Trattamento giuridico ed economico

Il periodo di congedo straordinario:

- a) E' retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione mensile percepita con riferimento alle voci fisse e continuative.
- b) E' utile ai fini del trattamento di quiescenza.
- c) L'indennità al lordo della relativa contribuzione (riferita sia alla quota a carico del datore di lavoro che quella a carico del lavoratore), per il congedo di durata annuale, spetta fino ad un importo complessivo massimo di 45.472,00 euro per il 2012; l'importo è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.
- d) Non è valutabile né ai fini del trattamento di fine servizio (indennità premio di servizio ed indennità di buonuscita) né del TFS/TFR.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

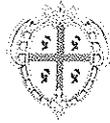
- e) Incide negativamente ai fini della maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive.
- f) In seguito alle modifiche apportate dal D.Lgs. 119/2011, dall'entrata in vigore del medesimo non è computato nell'anzianità di servizio.
- g) Per i dipendenti che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi fa sorgere il diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di ferie che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

6.4 Durata

Il congedo fruito non può superare la durata complessiva di due anni per assistere ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Ciò significa che il periodo massimo di congedo è di due anni con riferimento a ciascuna persona da assistere, anche se fruito da diversi soggetti; significa anche che ogni lavoratore può fruire nell'arco della vita lavorativa di massimo due anni, anche se fruito per diversi soggetti portatori di handicap. Inoltre, i periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo di due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari". I periodi eventualmente fruiti dal dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di cui trattasi.

Il limite di due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo. Per quanto riguarda la frazionabilità del congedo si precisa che, tra un periodo e l'altro di fruizione, è necessaria, perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche (il giorno di riposo settimanale per i lavoratori turnisti), l'effettiva ripresa del lavoro.

Il verificarsi per lo stesso soggetto, durante il congedo straordinario, di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare un'astensione dal lavoro non determina interruzione dello stesso, ad eccezione dei casi di malattia o maternità; in questi ultimi casi il congedo può infatti essere interrotto su richiesta del dipendente. La successiva ripresa del congedo è subordinata alla presentazione di una nuova domanda.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

7. PROCEDURA PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI

Il dipendente deve presentare al proprio ufficio apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni in argomento utilizzando i moduli a tal fine predisposti e allegando la documentazione necessaria.

L'ufficio di appartenenza trasmette l'istanza a questa direzione allegando la documentazione sanitaria in busta chiusa (nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e sensibili); l'ufficio competente, verificata la sussistenza dei presupposti, ammette il dipendente alla fruizione dei benefici. Al riguardo, si evidenzia che la fruizione delle agevolazioni potrà avvenire solo dopo l'autorizzazione di questa direzione.

Il dipendente ammesso alla fruizione dei permessi, salvo dimostrate situazioni di urgenza, deve comunicare al proprio dirigente le assenze dal servizio con congruo anticipo, con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

L'Ufficio di appartenenza verifica la regolarità della fruizione dei permessi e della documentazione che il dipendente è eventualmente tenuto a presentare ad ogni assenza, secondo quanto previsto nell'autorizzazione.

Successivamente, il dipendente dovrà comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che comporta il venir meno della titolarità dei benefici (ad esempio venir meno della situazione di handicap grave, sopravvenuto ricovero a tempo pieno, permessi fruiti da altro lavoratore per assistere il medesimo disabile) e dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'amministrazione.

Si richiamano le disposizioni del D.P.R. 445/2000 secondo cui *"Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia."* e *"L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso"*, nonché il comma 7 bis dell'art. 33 della L. 104/1992, aggiunto dall'art. 24, comma 1 della L. 183/2010⁴ secondo cui, in assenza dei presupposti legali viene meno la possibilità di fruizione delle agevolazioni.

⁴ Art. 33 della L. 104/1992, comma 7 bis *"Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti"*



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

La presente nota, che sostituisce la circolare del 2 luglio 2003 prot. n. 26003, viene pubblicata in INTRAS.

Il Direttore Generale
Giuseppe Manca