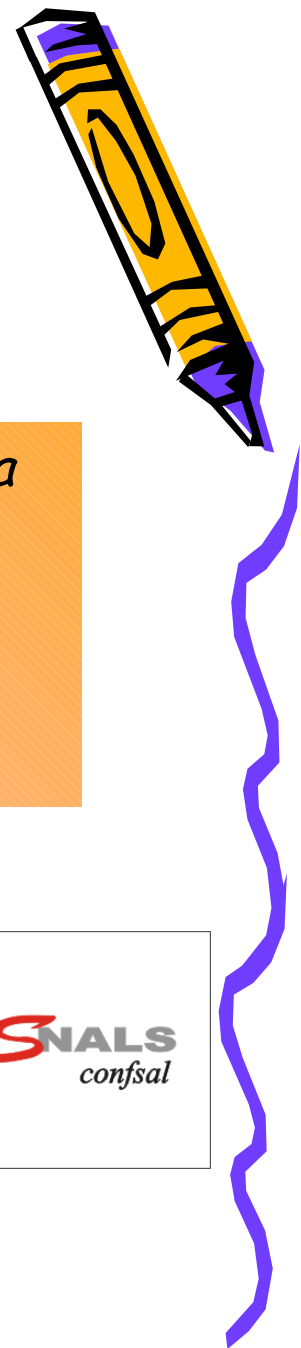


Permessi per assistenza a familiari in
situazione di handicap
(Circolare 13 del 06/12/2010 della Funzione
Pubblica)



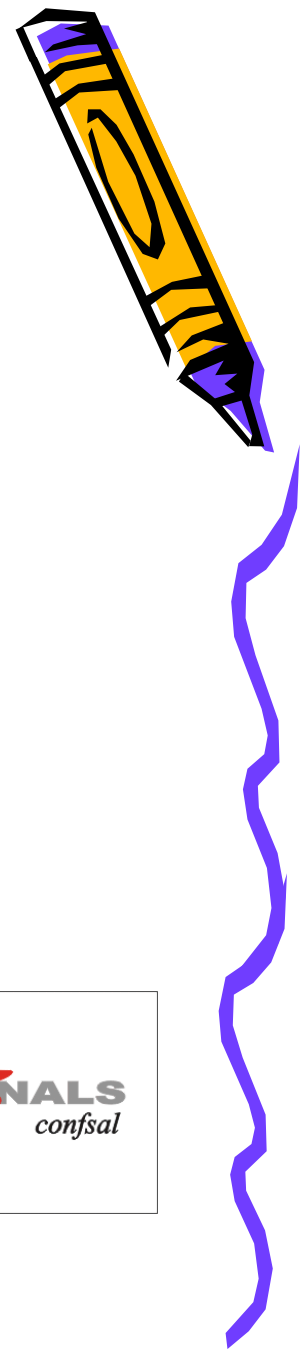
Normativa di riferimento

- Art. 24 Legge 4 novembre 2010, n. 183 *"Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità"*
- Circolare Inps n. 155 del 3 dicembre 2010
- Circolare Funzione Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010



LAVORATORI LEGITTIMATI A FRUIRE DEI PERMESSI

Fermo restando che il primo legittimato a beneficiare della fruizione dei permessi è **il coniuge** (laddove sia presente), la novità più rilevante è rappresentata dalla limitazione del riconoscimento ad un solo lavoratore dipendente entro il secondo grado di parentela o affinità.



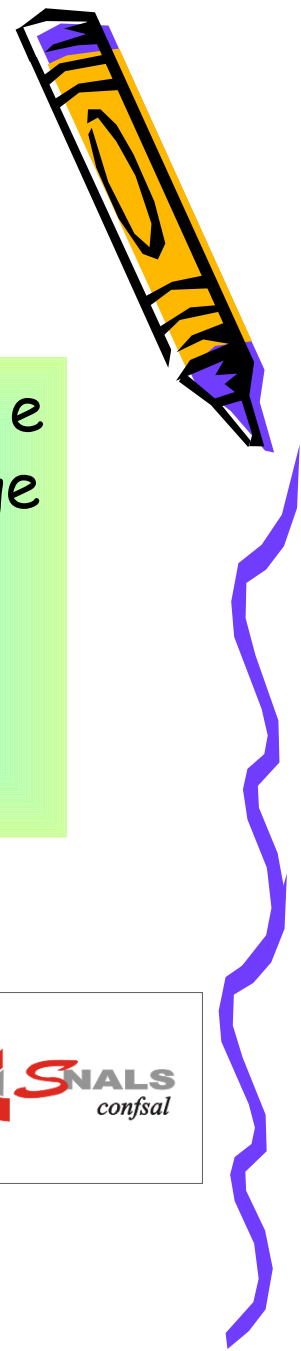
Quando le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di terzo grado

Le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

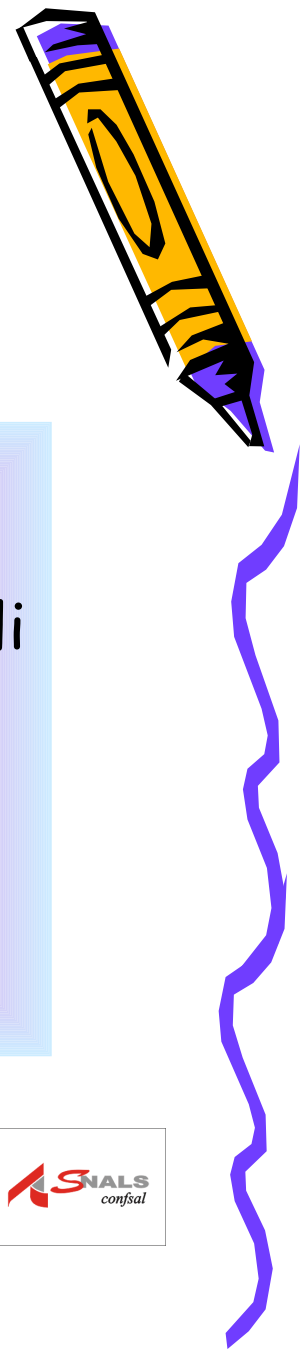
La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti (coniuge, genitore) si trovi nelle situazioni di assenza, decesso, patologie invalidanti.



SNALS BERGAMO



Situazioni giuridiche assimilabili al concetto di assenza che estendono la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini di terzo grado

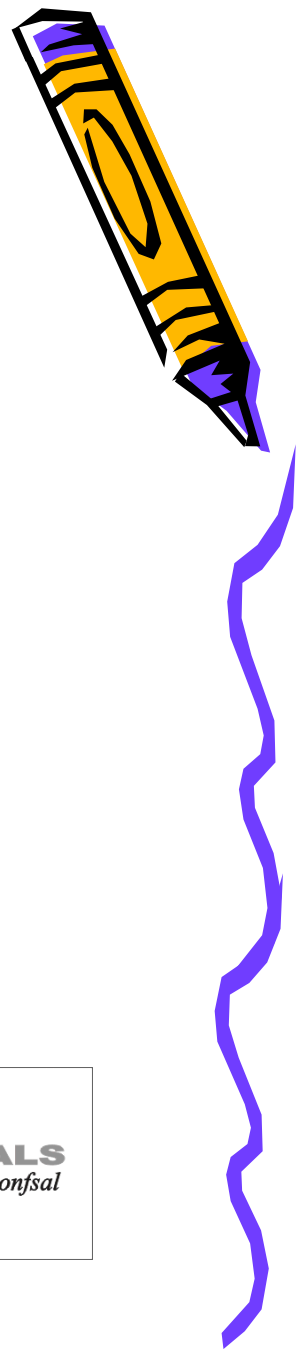


Oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), sono assimilabili le situazioni giuridiche, che abbiano carattere stabile e certo, quali *il divorzio, la separazione legale e l'abbandono*, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.



Requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza

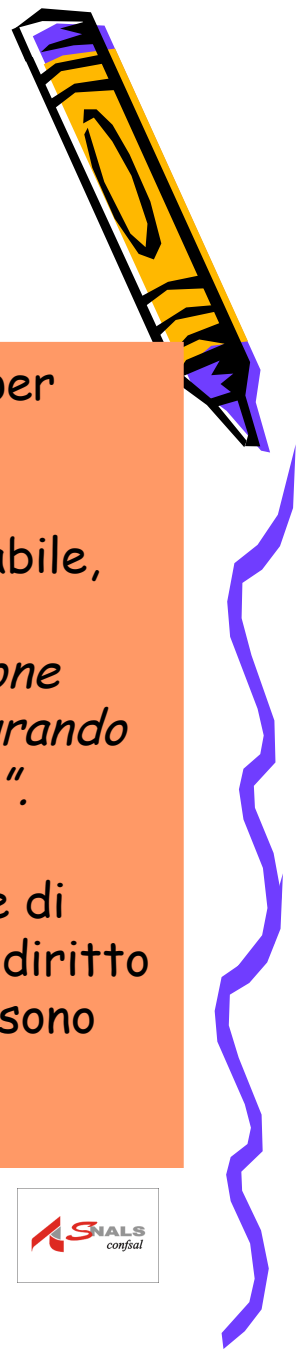
Oltre al requisito della convivenza, già eliminato dall'art. 20 della L.53/2000, anche *la continuità e l'esclusività* dell'assistenza non sono più elementi essenziali ai fini del godimento dei permessi.



Individuazione di un referente unico per l'assistenza alla persona in situazione di handicap grave

I permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, non potendo essere goduti alternativamente da più beneficiari.

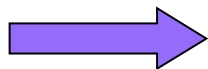
- Viene quindi individuato un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume *il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito*". (parere n. 5078 del 2008 del Consiglio di Stato).
- Per l'assistenza allo stesso figlio, con handicap in situazione di gravità, le norme derogano al regime del referente unico e il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, sempre nel limite di tre giorni per soggetto disabile.



Assistenza di più persone in situazione di handicap grave in capo ad uno stesso dipendente

Le nuove norme non precludono espressamente la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di handicap grave, usufruendo anche in maniera cumulativa dei permessi.

Le nuove norme non precludono espressamente ad un lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione, usufruendo dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.



Genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave

- I genitori di minori di tre anni possono fruire anche dei tre giorni di permesso, in alternativa alle altre due forme di agevolazione già previste e cioè il prolungamento indennizzato del congedo parentale fino a tre anni di età e dei riposi orari retribuiti di cui all'art. 42 del D.Lgs. 151/2001.

- I tre giorni di permesso possono essere goduti dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.
- Le altre due forme di agevolazione, il prolungamento indennizzato del congedo parentale e i riposi orari retribuiti, possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

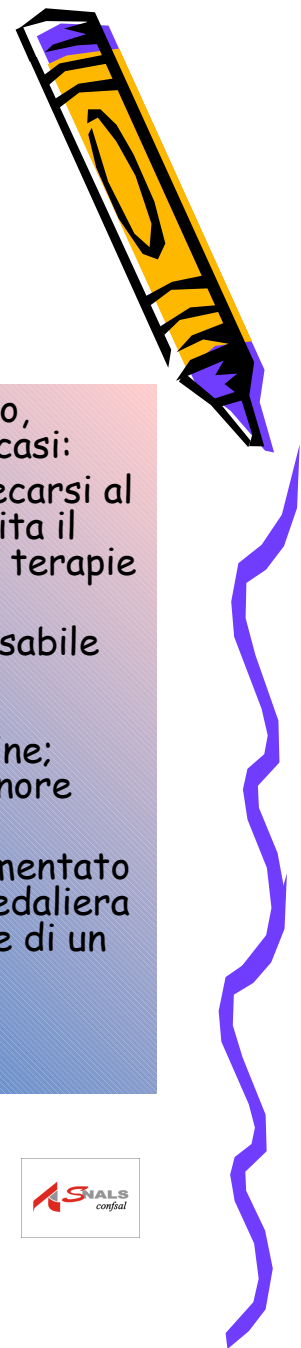
- Trattandosi di agevolazioni volte alle medesime finalità di assistenza al disabile, la fruizione dei tre giorni di permesso mensile, del prolungamento indennizzato del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.
- I tre benefici sono quindi incompatibili se fruiti nello stesso mese



Eccezioni in caso di ricovero, Assenza di ricovero

- Uno dei requisiti essenziali per la concessione dei permessi è l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con grave disabilità.
- Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

- I permessi, anche in caso di ricovero, possono essere concessi in tre casi:
- interruzione del ricovero per recarsi al di fuori della struttura che ospita il disabile per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
 - ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
 - ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.



Oneri del dipendente per usufruire delle agevolazioni

Il dipendente interessato ha l'onere di presentare:

- ✓ apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge;
- ✓ il verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave, nonché, se del caso, il certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante e la documentazione medica di cui al paragrafo "eccezioni in caso di ricovero";
- ✓ idonea documentazione, anche mediante autocertificazione, che certifichi la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni;
- ✓ 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;
 - ✓ è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
 - ✓ è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica, che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
- ✓ si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

