

*Regione Siciliana*

Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica  
Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale  
Servizio 3 – Gestione Giuridica del Personale  
a tempo indeterminato  
Via Regione Siciliana n.2194 – PALERMO

Prot. n. 60878Palermo 30 MAG 2018

**Oggetto:** Permessi retribuiti ex art.33, comma 3, L. 5 febbraio 1992 n.104 - Disposizioni L.r. n. 8 dell'8 maggio 2018 articolo 22 comma 6 . **Circolare**

**Trasmissione per posta elettronica**

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti preposti ai Dipartimenti regionali e Uffici equiparati, Uffici speciali, Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, Ufficio del Garante per la tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e per il loro reinserimento sociale

Ai Capi di Gabinetto

All' A.R.A.N - Agenzia Rappresentanza  
Negoziale Regione Sicilia

All'Assemblea Regionale Siciliana

All'E.R.S.U Ente Reg. Diritto Studio Universita'  
- Enna  
Catania  
Messina  
Palermo

Al Fondo Pensioni Sicilia

e, p.c., All'Assessore Regionale delle  
Autonomie Locali e della Funzione Pubblica

Alle Organizzazioni Sindacali

Ai Dirigenti dell'Area e dei Servizi del  
Dipartimento della Funzione Pubblica e del  
Personale

Il comma 6 dell'art.22 della L.r. 8 maggio 2018, n. 8, ha modificato il comma 20 dell'art.49 della L.r. 9 del 7/05/2015 disponendo che *dopo le parole "esclusivamente in ore" sono aggiunte le parole "ad eccezione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche ed integrazioni"*.

La superiore integrazione si presenta di rilevante impatto circa le modalità di fruizione dei benefici di cui alla L. 104/92, così come modificata ed integrata dal Decreto Legislativo 119/2011, atteso che il legislatore regionale ha inteso escludere la quantificazione in ore dalle modalità di fruizione dei permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 - art. 3, comma 3.

A seguito della modifica normativa, si ritiene opportuno riepilogare, di seguito, le principali caratteristiche dell'Istituto in esame.

### **1) AVENTI DIRITTO**

Secondo il Decreto Legislativo del 18 luglio 2011 n.119, il cui art. 6 ha novellato il comma 3 dell'art.33 della L. n.104/1992, ha diritto di fruire del beneficio:

- a) il dipendente disabile in situazione di gravità
- b) il dipendente che faccia richiesta di prestare assistenza nei confronti di una o più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti:
  - di genitori anche adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità
  - di coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di 3° grado soltanto 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, conviventi o residenti nello stesso comune o in un comune distante non oltre i 150 Km;
  - di 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, purché attestati con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

A tal fine, all'atto della domanda il dipendente è tenuto a comunicare la residenza propria e, se del caso, dell'assistito nonché ogni eventuale variazione della stessa.

Per quanto concerne la presentazione dell'istanza per la fruizione delle agevolazioni e la dimostrazione della sussistenza dei presupposti di legittimazione, si richiama la circolare della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 13 del 6 Dicembre 2010, con specifico riferimento al punto 7.

### **2) CONDIZIONI per poter richiedere i permessi retribuiti**

E' condizione essenziale per poter fruire dei permessi previsti dalla L.104/92, art. 3, comma 3, che la persona con disabilità non sia ricoverata a tempo pieno, intendendosi con ciò il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere e simili, sia pubbliche che private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Costituiscono eccezione alla regola le seguenti condizioni (a tal proposito si vedano le circolari del Dipartimento Funzione Pubblica e del Personale n. 194963/2010 e n.13/2010):

- a) interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura che lo ospita, per effettuare visite o terapie;
- b) ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- c) 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.

Pertanto, qualora il disabile risulti ricoverato presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurino assistenza sanitaria a tempo pieno per fini diagnostici, curativi e riabilitativi, la normativa vigente impone il rigetto della concessione dei permessi di assistenza.

Diversamente, qualora il disabile sia ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale

quali case-famiglia, comunità-alloggio o case di riposo che **non forniscano un'assistenza sanitaria continuativa e affidi il disabile all'assistenza dei familiari**, il dipendente potrà egualmente fruire dei relativi permessi, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura competente ove venga specificato che la stessa non può assolvere alle necessità assistenziali del disabile, e ove venga richiesta la disponibilità dei parenti, con apposito piano di assistenza concordato, indicando i periodi in cui necessita l'assistenza.

### **3) RICHIESTA ANNUALE DEI PERMESSI (c.d. Rinnovo)**

Al fine di una maggiore semplificazione dell'attività amministrativa, in ordine alla richiesta annuale dei permessi di cui all'art.3 - **comma 2** - (*I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino*) e **comma 3** - (*Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno*) della **Legge n.104/92**, laddove non siano mutati i requisiti che abbiano dato luogo al riconoscimento del diritto di fruire di detti permessi, il dipendente può continuare a fruirne previa presentazione di una *dichiarazione sostitutiva* attestante il permanere della sussistenza dei requisiti previsti dalla legge, senza più allegare la documentazione già prodotta all'Amministrazione in sede di prima autorizzazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale – Servizio 3 -, entro il 31 Dicembre di ogni anno.

Accertato, sulla scorta della dichiarazione resa da ciascun dipendente, formulata su apposito modello predisposto dall'Amministrazione, il persistere dei requisiti previsti dalla legge, l'Amministrazione provvederà a inviare a ciascun Dipartimento l'elenco dei beneficiari fra il personale assegnato.

L'Amministrazione disporrà idonei controlli, anche a campione, ai sensi dell'art. 71 del DPR 445/2000.

Resta fermo l'onere del dipendente di comunicare tempestivamente all'Amministrazione qualsiasi intervenuta variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alla fruizione dei benefici in argomento nonché la facoltà.

### **4) VERBALI SOGGETTI A RIVEDIBILITA'**

In presenza di condizioni di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92, certificate da verbali soggetti a rivedibilità da parte della Commissione medica, si precisa, ai sensi della **Legge 11 agosto 2014, n. 114 art. 25 comma 6 bis e della circolare INPS del 23/01/2015 n.10** - (*Nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale INPS*) - che i dipendenti disabili e i dipendenti che assistono familiari disabili potranno continuare a fruire delle agevolazioni anche oltre la data di scadenza del verbale e fino alla data di revisione del giudizio senza dar luogo al recupero dei permessi fruiti anche nell'ipotesi in cui il giudizio di revisione non confermi la condizione di disabilità grave.

### **5) FRUIZIONE DEI PERMESSI**

a) I permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravità possono essere fruiti:

- in ore, per n. 2 ore giornaliere per ogni giornata lavorativa del mese;
- o in giorni, nel numero massimo di tre giorni di permesso mensile

I due permessi non sono cumulabili fra loro, ma sono alternativi: o si usufruisce dei tre giorni di permesso oppure delle due ore giornaliere.

- b) I permessi per i dipendenti che assistono le persone con handicap in situazione di gravità possono essere fruiti nel numero di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabile in ore, per l'ammontare massimo previsto dal CCRL (ore 18)

Si rammenta che, come indicato al punto 7 della circolare n. 13 del 6 Dicembre 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica "*Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa*".

In ordine alla fruizione dei permessi occorre, in ultimo, ribadire che, come evidenziato in premessa, con la novella di cui all'articolo comma 6 dell'art.22 della L.r. 8 maggio 2018, n. 8, il legislatore regionale – intervenendo sull'art. 49, co 20, della L.R. 7 maggio 2015, n. 9, il cui testo originario recita: "*Fermi restando i limiti massimi delle assenze per permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente, nei casi in cui la legge, i regolamenti, il contratto collettivo o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni, la quantificazione ai fini della fruizione viene effettuata **esclusivamente in ore**. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro previsto nella giornata di assenza*" - con la precisazione **ad eccezione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche ed integrazioni** ha voluto escludere la quantificazione in ore dalle modalità di fruizione dei permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 - art. 3, comma 3.

E' revocata la circolare di questo Dipartimento prot. n. 5990 del 18/01/2017, che viene integralmente sostituita con la presente.

I dirigenti delle Strutture ove il dipendente presta la propria attività, sono onerati della vigilanza ai fini della corretta applicazione delle agevolazioni.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO *ad interim*

(Di Salvo)

Il Collaboratore  
(Dr.ssa Rosaria Cellura)

IL DIRIGENTE GENERALE

(Rosalia Pipia)

