

## Legge n. 104/1992 – aspetti applicativi

### Premessa

In correlazione con la situazione demografica ed epidemiologica caratterizzante il nostro paese, si sta registrando un progressivo aumento della vita media della popolazione. A ciò consegue un aumento della prevalenza delle malattie cronico degenerative e dei quadri di comorbilità / disabilità che, sempre più frequentemente, interessano le nostre famiglie. Si vengono così a determinare situazioni, non infrequenti, di disagio familiare, con gravi ripercussioni anche sul piano sociale, dovute all'impossibilità di garantire un sufficiente supporto assistenziale familiare per poter corrispondere adeguatamente ai bisogni degli anziani che versano in condizioni di handicap. Lo Stato, nell'ambito della realizzazione del sistema di welfare, ha predisposto nell'ultimo decennio una serie di strumenti finalizzati alla tutela dei soggetti cosiddetti fragili, di cui la Legge n. 104 del 1992 rappresenta un'espressione molto avanzata. Ai sensi e per gli effetti del dispositivo è consentito, tra l'altro, ai lavoratori dipendenti di poter beneficiare di permessi retribuiti mensili, in numero di tre, per poter assistere con carattere di continuità, persone del proprio contesto familiare classificate in stato di handicap grave.

Nella nostra Azienda il beneficio di legge è utilizzato da circa  $\frac{1}{4}$  dei dipendenti e l'andamento dell'istituto fa registrare un trend in progressivo aumento influenzando in modo considerevole la programmazione dei servizi, in termini di standard giornalieri di presenza del personale tecnico sanitario e di assistenza.

L'Azienda, nel rispetto delle disposizioni contenute nella L.104/92, ha ritenuto opportuno attivare un Gruppo Tecnico paritetico con i rappresentanti sindacali per esaminare il fenomeno ed emanare un regolamento aziendale condiviso riguardante le modalità di concessione-fruizione dei benefici in favore dei dipendenti.

Il regolamento, quindi, è finalizzato a semplificare rispettivamente: le procedure amministrative per il riconoscimento dello stato di disabilità; le modalità per la programmazione/fruizione, nel rispetto delle esigenze organizzative delle strutture.

CSCC CP  
CISC DELL  
Il Dirigente dell'Ufficio di Staff  
Ufficio Relazioni Sindacali e  
Politiche del Personale  
D.ssa Davina BOGO

Nuvy. 7  
A. Fater

VIT RSL  
Secretari  
L. M.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dr. Lucio Marracino)

UIC FIP  
L. M.  
1

## Strumenti e metodi

L'esame dell'incidenza del fenomeno "Permessi ex L.104/92" fa emergere i seguenti dati:

**prevalenza** = 25% ca. personale del comparto.

**distribuzione generale** = 70% ca. personale tecnico sanitario, infermieristico-ostetrico, riabilitativo e di supporto.

**distribuzione per servizio** = fa rilevare una concentrazione di operatori beneficiari in aree sensibili, quali: Blocco Operatorio, Servizi diagnostici, Area ambulatoriale, Degenze delle discipline mediche, chirurgiche, ostetrico-ginecologiche.

**gestione dell'istituto** = si dimostra difficoltosa in riferimento all'entità del fenomeno e alle caratteristiche della distribuzione. Inoltre, si segnala una difficile integrazione del personale beneficiario dell'istituto nei turni di servizio, con implicazioni negative in termini di:

- credito orario, lavoro straordinario, turni di reperibilità per il restante personale;
- deterioramento del clima organizzativo;
- aumento del tasso di assenteismo.

## Aventi Diritto

Hanno diritto alla fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 i dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni:

-dipendente portatore di handicap grave

-dipendente genitore, anche adottivo, di soggetto affetto da handicap grave

-dipendente che assiste parenti o affini entro il terzo grado affetti da handicap in condizione di gravità

-dipendente affidatario di persone affette da handicap grave.

## *DIPENDENTE PORTATORE DI HANDICAP GRAVE*

Il dipendente al quale è stato riconosciuto un handicap grave ai sensi della L. n. 104/1992 dalla Commissione Medica della ASL competente, ha diritto ad usufruire di uno dei seguenti benefici:

- riduzione di 2 ore dell'orario di lavoro giornaliero (il permesso è limitato a 1 ora nel caso di part-time orizzontale con prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore);
- tre giorni al mese di permesso retribuito fruibili anche in maniera continuativa.

E' consentita la cumulabilità dei benefici in capo al lavoratore nella sua duplice qualità di familiare di persona disabile grave e di portatore, lui stesso, di handicap grave, purché il beneficiario sia nella condizione di soddisfare specifiche esigenze assistenziali del familiare e non vi siano, nell'ambito della stessa famiglia, altri soggetti che usufruiscono dello stesso beneficio per il medesimo soggetto. Il beneficio può essere riconosciuto al dipendente non disabile familiare del lavoratore con handicap grave, anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso, purché il disabile presenti un'effettiva necessità di essere assistito. In tal caso i giorni di permesso dei due soggetti devono essere fruiti nelle stesse giornate.

## *DIPENDENTE GENITORE DI SOGGETTO AFFETTO DA HANDICAP GRAVE*

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave, il dipendente beneficiario può alternativamente:

- prolungare il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D. Lgs. n. 151/2001 (diritto al 30% della retribuzione, sono esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità)
- fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito (soltanto di 1 ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino portatore di handicap grave, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. I predetti soggetti possono fruire, in luogo dei tre giorni, di 18 ore mensili da utilizzare nel corso del mese di pertinenza.

Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap grave, la dipendente madre o, in alternativa, il dipendente padre hanno diritto a tre giorni o a 18 ore mensili di permesso.

Detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

*[Handwritten signatures and initials]*

3

*I suddetti benefici si applicano anche in caso di adozione ed affidamento e anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.*

*DIPENDENTE CHE ASSISTE PARENTI O AFFINI ENTRO IL 3° CON HANDICAP GRAVE*

Ha diritto a tre giorni lavorativi il dipendente che assiste con continuità ed esclusività un parente o un affine entro il 3° grado, anche non convivente, riconosciuto disabile in condizione di gravità dalla Medicina Legale della ASL competente, purché lo stesso non sia ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate.

Grado di parentela:

- 1° grado: coniuge, genitori, figlio
- 2° grado: nonni, fratelli, nipoti diretti
- 3° grado: zio, nipote

Affinità: suoceri, nuora, genero, cognati.

I suddetti permessi possono essere concessi al lavoratore anche se il disabile convive con altro familiare che possa provvedere alla sua assistenza; tuttavia, per ciascun portatore di handicap grave, un soggetto soltanto può fruire del beneficio de quo.

Nel caso il dipendente assista più persone con handicap grave, è possibile cumulare i benefici in misura rapportata al numero di persone da assistere.

Nell'eventualità il lavoratore sia a part-time orizzontale, i permessi giornalieri non subiscono riduzioni.

*DIPENDENTE AFFIDATARIO DI PERSONE AFFETTE DA HANDICAP GRAVE*

I permessi lavorativi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 si applicano altresì agli affidatari di persona riconosciuta con handicap in condizione di gravità. Anche in tale fattispecie l'assistenza al disabile, che non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate, deve essere prestata, da parte del lavoratore richiedente, in via continuativa ed esclusiva.

*[Handwritten signatures and initials]*

## NORME COMUNI

Continuità: i permessi in esame possono essere concessi soltanto a quei dipendenti che effettivamente prestino il proprio ausilio al disabile non in maniera saltuaria od occasionale, ma con assiduità e costanza, in modo tale da prestare un servizio adeguato e sistematico ossia regolare alla persona handicappata.

Esclusività: il lavoratore richiedente deve essere l'unico soggetto a fruire dei benefici di cui all'art. 33 per assistere il portatore di handicap.

Ricovero a tempo pieno: i permessi de quo non possono essere concessi nell'eventualità il disabile sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ad eccezione di ricoveri ospedalieri finalizzati ad altro scopo.

Cumulabilità dei permessi concernenti più mesi: I permessi devono essere necessariamente fruiti entro il mese di riferimento e non sono retroattivi rispetto al riconoscimento di handicap grave.

La fruizione parziale dei permessi nel mese di pertinenza non consente il godimento del residuo nei mesi successivi, né è consentita la fruizione anticipata dei permessi spettanti nei mesi futuri.

Ferie e tredicesima mensilità: la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 non comporta né la riduzione delle ferie né quella della tredicesima mensilità.

Frazionabilità dei permessi: la L. 104, in base all'art. 33 comma 3, stabilisce che i soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile, senza prevedere alcuna alternativa a tale tipologia di permesso, che risulta essere, pertanto, giornaliero; tuttavia la possibilità di frazionamento ad ore è consentita solo se prevista dai CCNL, con il limite massimo di 18 ore mensili. (Il permesso orario, previo accordo con il dirigente di riferimento, potrà essere utilizzato o all'inizio o alla fine del turno, onde evitare disservizio e/o problemi organizzativi per l'Azienda.) Non è ammessa la fruizione dei permessi in frazioni di ore.

I lavoratori disabili possono, invece, fruire dei tre giorni mensili oppure delle due ore giornaliere (nel caso di lavoro pari o superiore alle sei ore al giorno) senza limite orario alcuno.

La tipologia del permesso, ad ore o a giorni, può essere variata previa presentazione di formale comunicazione da effettuare al Servizio Amministrazione del Personale e al Dirigente di riferimento. La variazione avrà effetto dal mese successivo all'acquisizione della comunicazione da parte dell'Azienda.

Fruibilità a giorni e massimale orario: per il dipendente che fruisca dei tre giorni di permesso non è previsto il limite massimo delle 18 ore mensili, a meno che tale possibilità non sia consentita dai CCNL, come previsto dalle circolari ministeriali n. 7 – 8/2008;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A. Feste" and "Secretariat"]*

Pronta disponibilità: la mancata programmazione della fruizione dei permessi, l'impossibilità di pianificare la fruibilità dei medesimi e comunicare preventivamente al Servizio di appartenenza la propria disponibilità o indisponibilità, determina ragionevolmente per lo stesso motivo l'impossibilità del fruitore del beneficio a programmare preventivamente la propria presenza nel pool della pronta disponibilità. D'altra parte il Servizio che organizza preventivamente i relativi turni deve poter contare con certezza, salvo malattie, caso fortuito o forza maggiore, sulla dichiarata quanto programmata presenza e disponibilità del dipendente.

Ne deriva che alla mancata programmazione della fruizione dei permessi nei tempi necessari per consentire la programmazione del lavoro è correlata anche la mancata partecipazione alla programmazione delle pronte disponibilità.

Part-time orizzontale: i tre giorni di permesso non subiscono alcuna riduzione.

Part-time verticale: nel caso di articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, i giorni di permesso mensile vanno ridimensionati in misura proporzionale. Nell'ipotesi di articolazione della prestazione lavorativa su alcuni mesi, poiché i tre giorni di permesso sono riconosciuti su base mensile e non annua, il lavoratore può beneficiarne per intero nei mesi in cui presta servizio (il riproporzionamento avviene indirettamente in relazione all'anno, dal momento che il dipendente non ne fruisce nei mesi di mancata prestazione lavorativa).

## PRINCIPI GENERALI

Per poter fruire del beneficio di cui al presente capo, il dipendente deve presentare istanza al Servizio Amministrazione del Personale, a mezzo compilazione del modulo di domanda allegata al presente regolamento (allegato 1), con il quale sottoscriverà altresì, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, tutte le dichiarazioni del caso. Il medesimo deve inoltre produrre copia conforme all'originale del verbale di visita collegiale rilasciato dalla Medicina Legale della ASL di competenza ed ogni altra eventuale documentazione richiesta.

L'Azienda potrà verificare in ogni momento la veridicità delle dichiarazioni rese.

L'handicap in situazione di gravità deve essere certificato dalla competente commissione ASL oppure dal medico specialista ASL (in tal caso la certificazione ha validità per un periodo di mesi sei) o, per i portatori di sindrome di Down, dal medico di base, il quale deve rilasciare il certificato su presentazione dell'esame del "cariotipo".

Il dipendente, al fine di consentire al proprio dirigente di soddisfare le esigenze del Servizio di pertinenza e di organizzarne le attività, è tenuto a comunicare al medesimo le modalità di fruizione

*[Area con diverse firme e iniziali]*

Ogni anno, entro il 31 Dicembre, il dipendente interessato deve presentare al Servizio Amministrazione del Personale la documentazione per rinnovare, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, l'autocertificazione relativa alla sussistenza dei presupposti che hanno determinato il diritto alla fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992. In difetto di tale comunicazione, il beneficio sarà revocato d'ufficio e potrà essere nuovamente concesso solo previa effettuazione del predetto adempimento.

Qualora, all'interno di Struttura organizzativa, tra titolari di 104 di pregresso riconoscimento e nuovi titolari si dovesse raggiungere un numero di dipendenti tale da compromettere la funzionalità organizzativa, l'Azienda ha la facoltà di trasferire, se possibile, ad altro servizio, le unità di personale, con provvedimento motivato.



*[Handwritten signatures and initials]*

Nursing up  
~~4/5~~  
~~4/5~~  
 4/5  
 4/5

WIL RSC  
~~\_\_\_\_\_~~  
Gladwell  
R. J. J.  
~~\_\_\_\_\_~~  
7