



Regione Autonoma della Sardegna
Assessorato degli Affari Generali, Personale
e Riforma della Regione
Direzione Generale di Organizzazione e Metodo e del Personale

Prot. N.P. **26003**

Cagliari, **02luglio 2003**

Oggetto: Agevolazioni lavorative per i dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità, nonché per l'assistenza ai figli, o ai familiari portatori di handicap grave. Criteri applicativi.

**ALLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA
AGLI ASSESSORATI REGIONALI**

- Direzioni Generali
- Uffici di Gabinetto
- Ufficio Ispettivo

SEDE

AL CORPO FORESTALE E DI V.A.

- Direzione Generale

SEDE

AL C.R.P.

SEDE

AL CORAN

SEDE

ALL'UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE

SEDE

ALL'AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO

Via Is Mirrionis, 195

09122 CAGLIARI

Con circolari dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione 7 ottobre 1992, prot. n. 40215 e 2 gennaio 1996 prot. n. 39 erano state impartite le direttive per la fruizione dei benefici previsti nella Legge 5 febbraio 1992 n. 104, concernente l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap.

Come è noto, la L. 104/92 detta alcune disposizioni di favore destinate ai lavoratori che assistono figli (anche adottivi o affidatari) e parenti handicappati in situazione di gravità, nonché ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità. In pari tempo, la suddetta legge ha definito la situazione di gravità (art. 3, comma 3) e le modalità per l'accertamento dell'handicap (art. 4); ha individuato le diverse categorie di destinatari e di aventi diritto alle agevolazioni in essa previste, stabilendo le condizioni per poter usufruire di tali benefici (art. 33).



Regione Autonoma della Sardegna

Peraltro, essendo intervenuti nel tempo numerosi atti interpretativi, pronunce giurisprudenziali, accordi contrattuali, modifiche e integrazioni legislative (art. 19 e 20 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e art. 80 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388) e, da ultimo, un riordino della materia con il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), si ritiene di dover nuovamente intervenire per l'esigenza di unificare le modalità applicative, delineando un quadro complessivo della normativa in esame attraverso l'emanazione **della presente circolare che sostituisce le precedenti in materia.**

Per consentire una facile consultazione sia sotto il profilo pratico che su quello interpretativo e per rendere più semplice l'individuazione delle fattispecie cui riferirsi in relazione al caso concreto, si è scelto di suddividere la presente circolare nelle seguenti parti:

1. Modalità per l'accertamento dell'handicap
2. Agevolazioni lavorative per dipendenti portatori di handicap
3. Agevolazioni lavorative per i genitori e i familiari che assistono portatori di handicap
 - A) Permessi per l'assistenza ai figli di età inferiore ai tre anni
 - A.1. *Prolungamento del congedo parentale*
 - A.2. *Riposi orari*
 - B) Permessi per l'assistenza ai figli di età compresa dai tre ai diciotto anni e ai figli maggiorenni conviventi
 - C) Permessi per l'assistenza ai figli maggiorenni non conviventi, ovvero ai parenti o agli affini entro il terzo grado
4. Congedo straordinario
5. Procedura per l'autorizzazione
6. Allegati

1. MODALITA' PER L'ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP

Condizioni imprescindibili per aver diritto ai benefici in argomento sono: **la condizione di gravità del soggetto portatore di handicap** (art. 3 comma 3 della L. 104/92) e che **lo stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.**

La definizione di soggetto "portatore di handicap" contenuta nell'art. 3 comma 3 della L. 104/92 ha un'accezione diversa e innovativa rispetto a quella di "invalido civile", essendo il primo colui che, in relazione alla sua minorazione, vede ridotta, non la capacità di estrinsecare un'attività lavorativa, ma la sua partecipazione alla vita sociale, tale da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione. Da ciò consegue che, per la fruizione dei benefici in questione non è sufficiente l'attestazione di invalido civile. Infatti, l'accertamento dello stato di persona handicappata e del grado della minorazione è demandato, secondo quanto prescritto dall'art. 4, alle "Unità Sanitarie Locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295", che ne rilasciano la dovuta certificazione. E' necessario precisare che, per ottenere i benefici previsti dalla legge in esame, è indispensabile che il verbale di visita attesti esplicitamente la sussistenza di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92.



Regione Autonoma della Sardegna

Peraltro, l'art. 2, comma 2 del Decreto Legge 27 agosto 1993, n. 324 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27 ottobre 1993, n. 423) prevede che, limitatamente al godimento delle agevolazioni di cui all'art. 33 della L. 104/92, quando la suddetta Commissione Medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati dal medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL di appartenenza. Tale accertamento produce effetto fino all'emissione di quello definitivo da parte della commissione medica, che dovrà essere prontamente presentato all'Amministrazione.

In seguito è necessario presentare all'Amministrazione opportuna documentazione rilasciata dalla ASL competente, attestante qualsiasi rettifica, revoca o modifica del giudizio sulla gravità dell'handicap.

I 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), mentre **le persone con sindrome di Down**, su richiesta corredata da presentazione del cariotipo, **sono dichiarate, dalle competenti commissioni insediate presso le aziende sanitarie locali o dal proprio medico di base, in situazione di gravità** ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ed esentate da ulteriori successive visite e controlli (art. 94, comma 3, della Legge 27 dicembre 2002, n. 289 - Legge Finanziaria 2003).

Per quanto sopra, si precisa che, ove nella presente circolare si fa semplicemente riferimento a "persone handicappate" o a "disabili", si intende sempre "portatori di handicap in situazione di gravità".

2. AGEVOLAZIONI LAVORATIVE PER DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP

Il comma 6 dell'art. 33 della L. 104/92, così come modificato dall'art. 19, lettera c) della L. 53/2000 prevede, tra l'altro, che la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità che lavora può fruire, per tutta la durata del rapporto di impiego, **alternativamente** dei seguenti permessi:

- **due ore al giorno di permesso retribuito** (un'ora se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore giornaliere). Tale limite prescinde dalla distribuzione dell'orario settimanale;
- **tre giorni di permesso mensile retribuito** fruibili anche in maniera continuativa.

Il tipo di permesso richiesto (a giorni o ad ore) può essere modificato da un mese all'altro, previa modifica della domanda a suo tempo presentata e **non nell'ambito del singolo mese di calendario**.

Eccezionalmente e per documentate esigenze, improvvise e imprevedibili al momento della domanda, vi può essere variazione, nell'ambito di uno stesso mese, tra giorni di permesso e ore di riduzione, ovviamente **quando vi sia ancora utilità in seguito alla trasformazione della quota nel frattempo utilizzata**; i residui permessi verranno ricalcolati in base a quelli già utilizzati.

L'art. 33 comma 6 prevede, infine, che il dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.



3. AGEVOLAZIONI LAVORATIVE PER I GENITORI E I FAMILIARI CHE ASSISTONO PORTATORI DI HANDICAP

In primo luogo si premette che le istruzioni fornite con la presente circolare **si applicano anche ai genitori adottivi e agli affidatari** (affido pre-adottivo o temporaneo) delle persone handicappate in situazione di gravità (art. 45, comma 2, del D.Lgs. 151/2001). A tal proposito si ricorda che gli affidatari sono individuabili esclusivamente nei soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, da produrre a cura degli interessati, per cui **nell'ipotesi di "inserimento" del disabile minorenne in comunità di tipo familiare o in un istituto di assistenza pubblico, non saranno estensibili i benefici in argomento.**

A) **Permessi per l'assistenza ai figli di età inferiore ai tre anni**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità, non ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, hanno diritto, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, a: **(A.1.)** prolungamento fino a tre anni del congedo parentale (art. 33 del D.Lgs. 151/2001); oppure, **in alternativa, (A.2.)** riposi orari retribuiti (art. 42, comma 1, D.Lgs. 151/2001 e art. 33, comma 2, L. 104/92).

Da notare che il congedo 'speciale' - sia come prolungamento dell'assenza, sia come ore di riduzione dell'orario - può essere utilizzato anche **alternativamente** (ma non cumulativamente) **tra i due genitori.**

A.1. Prolungamento del congedo parentale (di cui all'art 32 del D.Lgs. 151/2001) continuativo o frazionato.

Con l'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 si è provveduto a superare le difficoltà interpretative e a trovare una soluzione che consenta il necessario coordinamento tra **l'astensione facoltativa "normale" (congedo parentale ordinario)** - che spetta ad ogni genitore per la cura dei figli fino agli otto anni di vita - ed il **congedo "speciale"** - che consente il prolungamento della stessa per l'assistenza ai figli disabili di età inferiore ai tre anni.

La soluzione comporta che si può beneficiare del **prolungamento solo una volta trascorso il periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario spettante al richiedente**, congedo che può essere **effettivamente utilizzato** dal richiedente, assentandosi dal lavoro, oppure **differito totalmente o in parte** nel tempo, fino agli otto anni di vita del figlio. Ad esempio, qualora a richiedere il prolungamento sia la madre lavoratrice, il prolungamento ha decorrenza una volta che sia esaurito il periodo del congedo di maternità a cui vanno sommati sei mesi, pari alla durata massima del congedo parentale ordinario della madre (indipendentemente dal fatto che la madre ne abbia fruito oppure no); **se la madre è "single" al periodo di congedo di maternità si sommano ulteriori dieci mesi.**

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.



Regione Autonoma della Sardegna

A.2. Riposi orari.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, **la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre**, possono fruire dei riposi orari interamente retribuiti previsti dall'art. 42, comma 1 del D.Lgs. 151/2001.

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 dell'anno di età, le due ore di permesso giornaliero coincidono e quindi non si aggiungono a quelle previste dall'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 (cosiddetti riposi per allattamento). Pertanto, nel caso di utilizzo di detti riposi orari da parte della madre, il padre può fruire del congedo parentale normale; invece, nel caso di fruizione del congedo parentale da parte della madre, il padre non può utilizzare i permessi.

B) Permessi per l'assistenza ai figli di età compresa dai tre ai diciotto anni e ai figli maggiorenni conviventi

L'art. 42, commi 2 e 3, del D.Lgs. 151/2001 dispone che, **trascorso il terzo anno di vita del figlio handicappato grave**, il genitore dipendente ha diritto **a tre giorni di permesso mensile retribuito** da fruire anche in modo continuativo a condizione, come detto, che il figlio non risulti ricoverato a tempo pieno.

Peraltro, mentre **per i figli minorenni**, dai tre ai diciotto anni, (art. 42 comma 2), i permessi spettano sempre, anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto, **per i figli maggiorenni portatori di handicap grave** (art. 42 comma 3), **i permessi spettano sempre quando sussiste convivenza** (anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto o qualora nel nucleo familiare comune siano presenti altri soggetti non lavoratori in grado di assistere il disabile), **ovvero, in assenza di convivenza, spettano a condizione che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva** (si veda successivo punto C).

Qualora **entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, i permessi continuano a spettare ad entrambi, ma in maniera alternativa**. Ciò 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).

I permessi giornalieri 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 del singolo mese di calendario**.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, **non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo**.



C) Permessi per l'assistenza ai figli maggiorenni non conviventi, ovvero ai parenti o agli affini entro il terzo grado

Ai sensi dell'art. 33 comma 3 della L. 104/92 i genitori e i familiari lavoratori che assistono un figlio maggiorenne ovvero un parente o affine (l'affinità è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge; il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente) entro il terzo grado handicappato grave e non ricoverato a tempo pieno, hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile retribuito**, fruibili anche continuativamente. E' orientamento già consolidato l'inclusione del coniuge portatore di handicap in situazione di gravità tra i soggetti succitati.

L'art. 42, comma 3, del D.Lgs. 151/2001 dispone che, per quanto riguarda l'assistenza ad **un figlio maggiorenne handicappato non convivente** con il dipendente, come già chiarito, i permessi spettano a condizione che **l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva**.

Peraltro, per l'assistenza agli altri familiari succitati, **indipendentemente dal fatto che siano conviventi o non con il dipendente**, continua ad applicarsi l'art. 20 della L. 53/2000 secondo cui il beneficio compete purché sussistano i requisiti della **continuità ed esclusività**.

La **continuità** consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso. Pertanto, la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni. L'Amministrazione valuterà caso per caso il rispetto del principio della continuità dell'assistenza, in base alla documentazione presentata.

L'**esclusività** va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata. Quindi possono verificarsi due situazioni:

- **handicappato convivente con il dipendente richiedente: nel nucleo familiare comune** non devono essere presenti altri soggetti non lavoratori che possano fornire assistenza.
- **handicappato non convivente con il dipendente richiedente: nel nucleo familiare del portatore di handicap - che non coincide con quello di chi chiede il riconoscimento del diritto ai permessi** - non devono essere presenti altri soggetti non lavoratori in grado di garantire l'assistenza.

In tutti i casi, il lavoratore richiedente i permessi in argomento deve essere l'unico, nel periodo di riferimento, a beneficiare degli stessi per il medesimo portatore di handicap.

Rispetto all'applicazione letterale della norma, questa Amministrazione ritiene tuttavia di adottare criteri applicativi di maggior favore e quindi di dover concedere i benefici in argomento anche quando il portatore di handicap conviva con **familiari non lavoratori, purché questi ultimi siano impossibilitati all'assistenza per i seguenti motivi obiettivamente rilevanti:**

- Grave malattia e altri motivi di carattere sanitario, come ad esempio le infermità temporanee che non diano luogo a ricovero ospedaliero, debitamente documentati con certificato del medico specialista nel quale si stabilisce se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile, nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista un'impossibilità per quest'ultimo di prestare assistenza;
- Necessità di assistenza al portatore di handicap anche in ore notturne e anche da parte del lavoratore: documentare con certificato del medico specialista dal quale risulti questa necessità;
- Infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero;
- Età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta (documentare) pur non impeditiva dell'assistenza;



Regione Autonoma della Sardegna

- Età superiore agli 80 anni;
- Riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti Pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, un'incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);
- Riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti Pubblici, di pensioni o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL e simili) che individuino, direttamente o indirettamente, un'infermità superiore ai 2/3;
- Presenza nel nucleo familiare di un figlio di età inferiore ai sei anni;
- Presenza nel nucleo familiare di un numero di figli minorenni, con più di 6 anni di età, superiore a tre;
- Condizione di studente del familiare convivente (documentare). Anche nei periodi di inattività scolastica. Per gli universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è necessario documentare non solo l'iscrizione all'Università ma anche l'effettuazione degli esami;
- Età inferiore ai diciotto anni del familiare non lavoratore, anche nel caso in cui non sia studente;
- Mancanza di patente di guida: il lavoratore deve documentare la necessità di trasportare, nei giorni richiesti, il soggetto handicappato per visite mediche, terapie specifiche e simili (certificato dell'ospedale, centro di cura o altro, nel quale risulti che il dipendente ha accompagnato a visita il portatore di handicap).

Come nel caso descritto nel precedente punto B i permessi giornalieri possono essere frazionati ad ore purché il frazionamento non porti al superamento delle 18 ore mensili. Come sopra ricordato, 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 del singolo mese di calendario.

Altri benefici previsti per l'assistenza ai disabili

Ai sensi dell'art. 33, comma 5, della L. 104/92 *"Il genitore o il familiare lavoratore,....., che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede."*

Pertanto, ai fini del trasferimento del lavoratore dipendente nella sede dove risiede il disabile, non è più elemento vincolante il requisito della convivenza con il portatore di handicap, ma devono comunque sussistere i già citati requisiti della **continuità ed esclusività dell'assistenza**.

Un ulteriore beneficio è quello previsto dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. 151/2001, disponente che *"non sono ... obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni"*.



Regione Autonoma della Sardegna

Cumulabilità dei benefici previsti per l'assistenza ai disabili

Nel caso in cui **il lavoratore assista più persone con handicap grave è prevista la cumulabilità dei benefici in esame (consistenti ciascuno in un permesso mensile di tre giorni)**, in misura rapportata al numero di persone da assistere. In questo caso, per beneficiare dei permessi aggiuntivi è necessario presentare tante domande quante sono i figli o i familiari handicappati cui prestare assistenza ed una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che: (a) il richiedente non è in grado di fornire assistenza a tutti i disabili fruendo di soli tre giorni di permesso; (b) nessun'altra persona può assistere l'altro soggetto disabile; (c) nessun'altra persona fruisce a sua volta di permessi per l'assistenza dell'altro familiare; (d) le persone per le quali si richiede il permesso non svolgono attività lavorativa.

E' concessa 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**. Il cumulo dei benefici è consentito a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

Altresì, **il familiare non disabile può chiedere i giorni di permesso per l'assistenza ad un disabile lavoratore, anche se quest'ultimo fruisce di permessi o della riduzione di orario**, a condizione che: (a) il lavoratore handicappato abbia effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore (attestare con certificato del medico specialista dal quale risulti **esplicitamente** la suddetta necessità, anche in relazione alla natura dell'handicap); (B) nel nucleo familiare del disabile non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza.

4. CONGEDO STRAORDINARIO

Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, articolo 42, comma 5, ha richiamato e sostanzialmente confermato il preesistente quadro normativo di cui al comma 4 bis dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, così come inserito dall'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 che ha introdotto la possibilità per i lavoratori dipendenti di richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, **un periodo di congedo retribuito, continuativo o frazionato, complessivamente non superiore a due anni, per l'assistenza di figli handicappati gravi**.

Di seguito si delineano gli aspetti principali della suddetta normativa:

- a) Destinatari: la lavoratrice madre o, **in alternativa**, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di soggetti con handicap in situazione di gravità. Il periodo di congedo non può essere usufruito contemporaneamente (negli stessi giorni) da entrambi i genitori.
- b) E' possibile fruire del congedo anche se l'altro genitore non lavora se il figlio è minorenni o è maggiorenne, purché convivente con entrambi i genitori. In questi casi non è necessaria la continuità e l'esclusività dell'assistenza.
- c) Se il figlio è maggiorenne non convivente con il richiedente occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente (madre o padre). In particolare, per quanto attiene all'esclusività, se nel nucleo familiare del portatore di handicap sono presenti altri soggetti non lavoratori (compreso l'altro genitore), in grado di prestare assistenza, non è concedibile il congedo di cui trattasi.

Viale Trieste n. 190 - 09123 Cagliari

E – mail: aagg.personale@regione.sardegna.it -aagg.dirgenpers@regione.sardegna.it



Regione Autonoma della Sardegna

- d) In caso di decesso dei genitori possono fruire del periodo di congedo i fratelli e sorelle (anche adottivi) del portatore di handicap in situazione di gravità, **purché conviventi con il soggetto con handicap**, sia che questi sia minorenni che maggiorenne.
- e) I soggetti succitati devono comunque avere titolo al godimento dei benefici di cui all'art. 33 commi 1,2,3 della l. 104/92 (punti A, B o C); devono dunque sussistere le medesime condizioni richieste per fruire di quei permessi, ivi compresa quella che prevede che il soggetto non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate.
- f) La persona da assistere deve essere portatrice di handicap in situazione di gravità riconosciuta ai sensi dell'art. 4 della L. 104/92 da almeno cinque anni. I cinque anni devono dunque decorrere dalla data di rilascio del relativo attestato da parte della Commissione medica della competente ASL, salvo che nello stesso sia indicata una diversa decorrenza. Tale diversa decorrenza non può comunque essere precedente alla data della domanda di riconoscimento della gravità dell'handicap.

Ciò posto, il lavoratore richiedente il congedo retribuito in argomento ha diritto:

- a) a fruire di detto congedo entro 60 giorni dalla richiesta;
- b) a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo). L'indennità spetta fino ad un importo complessivo massimo di Euro 36.151,98 annui per il congedo di durata annuale, rivalutati annualmente dall'anno 2002 in base all'indice Istat (l'importo rivalutato per l'anno 2002 corrisponde ad Euro 37.128,09). Il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa (per esempio in caso di part time verticale per i periodi non retribuiti).

Il periodo massimo di congedo (**due anni**) per ogni portatore di handicap si applica **complessivamente a tutti gli interessati**, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito **alternativamente** dagli aventi diritto. 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 già fruiti dal dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di cui trattasi.

I periodi stessi **sono inoltre incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92**, anche da parte dell'altro genitore. Non è pertanto possibile, prima o dopo la fruizione di un periodo di congedo straordinario che si riferisca ad una sola parte del mese, richiedere nell'ambito dello stesso mese giorni di permesso ex L. 104/92. Così, ad esempio, se prima di un periodo di congedo straordinario e nello stesso mese un genitore abbia già fruito dei riposi giornalieri, questi ultimi si trasformeranno, ex post, in congedo straordinario, sempre, tuttavia, che ne sussistano i presupposti.

Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi. Peraltro, dovendosi considerare il congedo straordinario in parola compreso, come detto, nell'ambito massimo di due anni di "permessi per gravi e documentati motivi familiari", non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del raddoppio. Ciò posto, è evidente che la possibilità di fruizione di ulteriori periodi biennali per altri figli handicappati è ipotizzabile solo per l'altro genitore, ovvero, nei casi previsti, per i fratelli o sorelle.

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, l'effettiva ripresa del lavoro.



Regione Autonoma della Sardegna

Il beneficio non è concedibile se la persona handicappata da assistere presti a sua volta attività lavorativa nello stesso periodo in cui uno dei genitori beneficia del congedo straordinario.

Si precisa, inoltre, che non è ammissibile l'astensione facoltativa da parte dell'altro genitore per il medesimo figlio portatore di handicap nello stesso periodo in cui il primo genitore è in godimento del congedo straordinario.

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 nel congedo straordinario. Viceversa, in caso di malattia o maternità, il lavoratore o la lavoratrice possono interrompere, su richiesta, la fruizione del congedo straordinario. La successiva ripresa del congedo è subordinata alla presentazione di una nuova domanda.

Alcune precisazioni sono necessarie per quanto riguarda la fruizione del congedo di cui trattasi da parte degli "affidatari": il congedo è fruibile non oltre la scadenza del periodo dell'affidamento (pari o inferiore ai due anni). Se si tratta di un affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo sarà ovviamente fruibile solo alternativamente e spetterà a tutti e due gli affidatari per un periodo complessivo di congedo non superiore alla durata del periodo dell'affidamento ed entro il limite massimo tra i due, di due anni. 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.

5. PROCEDURA PER L'AUTORIZZAZIONE

Per fruire dei diritti contemplati nella presente circolare, il dipendente deve produrre, per il tramite dell'Ufficio di appartenenza:

- 1) Apposita domanda (modelli allegati) contenente: l'indicazione della tipologia di beneficio richiesto; dichiarazione di responsabilità per i casi in cui sia prevista la fruizione alternativa, dalla quale risulti che il coniuge non fruisce di quei benefici che escludono la godibilità contestuale; dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante, quando richiesto, che il lavoratore assiste con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile; dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il soggetto handicappato grave non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati; impegno a fornire documentazione attestante ogni variazione o revoca sul giudizio sulla gravità dell'handicap effettuata dalla ASL competente.
- 2) Certificazione della competente ASL dalla quale risulti che il richiedente ovvero il figlio o ancora il familiare o affine entro il terzo grado si trovi in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4 della L. 104/92. E' possibile presentare copia della predetta certificazione, accompagnata dalla dichiarazione di conformità all'originale firmata dal richiedente il beneficio. Qualora non si fosse ancora ottenuta la certificazione definitiva, il dipendente deve produrre: a) il certificato del medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL competente dal quale risulti che l'accertamento dell'handicap è stato effettuato in via provvisoria, ai sensi del già citato D.L. 324/1993; b) il modulo di domanda di riconoscimento della gravità dell'handicap alla ASL competente.
- 3) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante quanto dettato nella presente circolare, nel caso si debbano assistere più disabili, o si debba assistere un disabile lavoratore, ovvero nel caso di assistenza ad un disabile da parte del lavoratore, anch'egli disabile.
- 4) Certificati medici, quando richiesti, secondo le istruzioni sopra impartite (si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da autocertificazioni).



Regione Autonoma della Sardegna

L'Amministrazione procederà alle verifiche, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive e l'eventuale difformità, rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà (artt. 75 e 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445) la denuncia per reato di falso, oltre alla revoca del provvedimento concessivo dei benefici in esame e all'avvio di procedimenti disciplinari.

La fruizione dei benefici è condizionata al rilascio preventivo di apposita autorizzazione di competenza di questa Direzione, previa presentazione dei modelli allegati N° 1 (a), 1 (b), 1 (c), 3 (a), ovvero 3(b).

In seguito sarà sufficiente comunicare tramite l'Ufficio di appartenenza le modalità e gli orari di fruizione dei benefici, mediante la compilazione degli allegati N° 2 (a), 2 (b), ovvero 2 (c).

Quando è consentita l'opzione tra permessi ad ore e permessi a giorni, una volta effettuata la scelta, la stessa non può essere modificata nell'ambito del singolo mese di calendario.

Si specifica che le autorizzazioni già rilasciate alla fruizione dei permessi in argomento saranno riviste alla luce della presente circolare.

Il contenuto della presente circolare dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale dipendente in servizio anche presso gli uffici periferici e dovrà essere affissa all'albo dell'ufficio.

6. ALLEGATI

Allegato N°1 - Prima istanza

- (a) - Permessi per l'assistenza al figlio minore o al figlio maggiorenne convivente
- (b) - Permessi per l'assistenza al figlio maggiorenne non convivente o ai familiari
- (c) - Permessi per il dipendente portatore di handicap

Allegato N°2 - Domanda mensile (da inoltrare all'Ufficio di appartenenza)

- (a) - Permessi per l'assistenza al figlio minore di tre anni
- (b) - Permessi per l'assistenza al figlio con più di tre anni o ai familiari
- (c) - Permessi per il dipendente portatore di handicap

Allegato N°3 - Domanda di congedo straordinario

- (a) - Congedo straordinario per l'assistenza ai figli (o affidati) con handicap grave
- (b) - Congedo straordinario per l'assistenza ai fratelli con handicap grave

*F.to IL DIRETTORE GENERALE
- Dott. Giuseppe Manca -*