

Azienda Ospedaliera di Rilevo Nazionale

e di Alta Specializzazione

Palermo



Prot. n. n.3422/ARU del 13/04/2011

CIRCOLARE

A tutti i dipendenti ARNAS

Oggetto: Fruizione permessi legge n. 104 -
Disposizioni contrattuali e legislative vigenti.

Si ritiene opportuno diramare la presente circolare in ordine alle modalità di fruizione dei permessi retribuiti di cui all'oggetto.

PERMESSI RETRIBUITI AI SENSI DELLA LEGGE N. 104/92

La Legge 5 febbraio 1992, n. 104 all'articolo 33 prevede agevolazioni lavorative per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità.

Dipendenti portatori di handicap grave (art. 33, 6° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)

Il dipendente, disabile grave, può usufruire:

- del permesso giornaliero di due ore (art. 33, comma 2) ;
- di tre giorni di permesso mensile (art. 33, comma 3);
- I permessi "a giorni" possono essere frazionati ad ore nel limite massimo previsto secondo l'algoritmo (orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili frazionatamente).

Il permesso di 2 ore è possibile in un orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore; In presenza di orari inferiori a 6 ore, il permesso è di un'ora. I permessi di 2 ore (o di un'ora come sopra specificato) spettano per ogni giornata lavorativa, **senza** limiti quantitativi mensili.

La determinazione del numero massimo di ore di permesso fruibili nel mese, nel caso in cui i **permessi giornalieri** vengano **utilizzati**, anche solo parzialmente, **frazionandoli in ore** (es. fruizione di ore 3 per una giornata, ore 1 per un'altra sino al raggiungimento del limite max.) segue l'algoritmo :

(orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili frazionabili fruibili.

(es. max. 18 ore nel caso di orario a 36 ore settimanali su 6 giorni/ max. 22 ore nel caso di orario a 36 ore settimanali su 5 giornate).

E' possibile modificare la fruizione dei permessi da un mese all'altro (**alternanza assenze a giorni o ad ore**) o nel corso dello stesso mese (occorre procedere alla conversione in giorni dei permessi orari già fruiti). Pertanto, i lavoratori interessati potranno utilizzare alternativamente e non più cumulativamente l'uno o l'altro dei benefici, in ragione delle specifiche richieste inoltrate al datore di lavoro.

Per cui, nei casi in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri, si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruito, che quindi andrà a ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti.

Solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa dà il diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso. (es. un dipendente che nell'assenza ad ore ha già fruito di 12 ore potrà fruire di un giorno solo di permesso giornaliero se ha un limite max di ore 18).

Sull'applicazione del 6° comma erano sorti problemi interpretativi riguardanti la cumulabilità, nell'arco dello stesso mese, dei due tipi di agevolazioni.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, più volte chiamato a pronunciarsi in merito, aveva dapprima escluso la cumulabilità di tali permessi. Successivamente ha rivisitato la materia esprimendo un orientamento favorevole alla concessione cumulativa, nello stesso mese, dei predetti permessi.

L'art. 19 della [L. 53/2000](#), introducendo al 6° comma la parola "alternativamente" dopo "può usufruire", ha dissipato i dubbi interpretativi sull'argomento.

Pertanto, in virtù dell'aggiunta operata, al dipendente disabile in situazione di gravità spettano alternativamente o i permessi giornalieri di due ore, oppure tre giorni di permessi mensili.

Dipendenti che assistono familiari portatori di handicap grave – Benefici previsti (art. 33, 3° comma, L. 104/92 - art. 19 L. 53/2000)

Il dipendente ha diritto:

- a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera non continuativa;
- in luogo dei permessi, può chiedere il frazionamento orario degli stessi nel limite massimo previsto.

=====

Per quel che attiene il frazionamento orario dei tre giorni di permesso fruibili dal lavoratore che assiste un familiare portatore di handicap si precisa che:

il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con propria circolare, per dare soluzione unitaria al problema della frazionabilità dei permessi lavorativi dei familiari di portatori di handicap grave, ha ammesso la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso previsti al comma 3 della Legge 104/92, anche frazionandoli in permessi orari.

Il limite massimo previsto viene calcolato secondo l'algoritmo :

(orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili frazionabili fruibili.

(es. max. 18 ore nel caso di orario a 36 ore settimanali su 6 giorni/ max. 22 ore nel caso di orario a 36 ore settimanali su 5 giornate).

Il contingente max previsto secondo l'algoritmo sopra descritto vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero (es. fruizione di ore 3 per una giornata, ore 1 per un'altra sino al raggiungimento del limite max previsto).

Diversamente accade per la fruizione dei tre giorni di permesso giornalieri (senza frazionamento ad ore) , infatti la circolare interpretativa della Funzione Pubblica n. 8 del 2008 è intervenuta nella materia.

La circolare evidenzia che "poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, pertanto la fruizione di un giorno di permesso copre l'intero orario di servizio previsto per quella giornata.

Con la circolare n.8 viene esplicitato che l'art. 71 opera solo per alcune tipologie di permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva, mentre per quei permessi previsti da specifiche norme di legge vige la normativa speciale di riferimento e non il menzionato articolo.

Per quel che attiene la fruizione del permesso nella giornata lavorativa il cui orario risulta articolato in funzione del recupero orario (settimana corta), l'esigenza di assistenza da parte del fruitore deve contemperarsi con le esigenze organizzative del datore di lavoro. Il Responsabile del Servizio potrà valutare, in caso di fruizione del permesso per la legge 104/92 in giornata di rientro pomeridiano obbligatorio, la possibilità di far effettuare il rientro in un giorno diverso della settimana rispetto a quello prestabilito.

Programmazione dei permessi

Su tale ultimo aspetto è intervenuto anche il Dipartimento della Funzione Pubblica (Parere 18 febbraio 2008, n. 13) sottolineando che al fine di «evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione», le amministrazioni devono concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso elaborando un piano per la fruizione dei permessi.

Va anche detto che la più recente produzione giurisprudenziale ha ripetutamente affermato che le necessità del lavoratore e quelle tecnico-organizzative dell'azienda o della amministrazione vanno contemperate, cioè una non può prevalere sull'altra.

Per questa ragione è pienamente condivisibile l'eventuale richiesta da parte Responsabile del Servizio/U.O. di una programmazione delle assenze sempre salvaguardando, in ogni caso, il diritto del disabile ad una effettiva assistenza, fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze aziendali.

I Dirigenti preposti alla gestione del personale sono invitati a vigilare sul corretto utilizzo dei permessi in questione rammentando ai dipendenti di attenersi alla presente circolare.

Si dispone la massima diffusione della presente circolare, la trasmissione alle OO.SS. ed alla RSU e la pubblicazione della stessa all'Albo Aziendale e sul sito Web Aziendale.

Il Commissario Straordinario
f.to Dott. Carmelo Pullara