

Analizziamo l'art.24 della legge 183/2010 insieme a **VINCENZO CARIDI**,
Direttore centrale Risorse umane Inpdap

Per assistere il **DISABILE GRAVE** permessi a un **UNICO LAVORATORE**



In materia la circolare Brunetta 13/2010 elaborata insieme al Ministero del lavoro e altre amministrazioni per dare indicazioni generali omogenee per i settori pubblico e privato

I permessi giornalieri e mensili previsti dalla legge 104/92 e dal decreto legislativo 151/01 riconosciuti a un solo lavoratore nell'ambito della famiglia, salvo il caso dei due genitori nei confronti dei figli.

Assistenza riconosciuta fino ai parenti e affini entro il secondo grado, salvo una particolare eccezione che permette di salire al terzo grado. Per i permessi non è più chiesta la convivenza e l'assistenza può essere data anche senza continuità ed esclusività. Nuove regole per chiedere il trasferimento della sede di lavoro e costituzione di una banca dati informatica presso il Dipartimento della funzione pubblica per la raccolta di tutte le informazioni sulle persone assistite e assistenti allo scopo di tenere sotto controllo il fenomeno.

Sono questi alcuni dei tratti più caratteristici della legge 183 del 4 novembre 2010 che all'art.24 ha modificato la disciplina dei "permessi per l'assistenza a portatori di handicap in

Sono quattro le più immediate modifiche

- Restrizione dei familiari legittimati ad avere permessi
- Eliminati i requisiti della convivenza e della continuità ed esclusività dell'assistenza
- Nuova disciplina del diritto al trasferimento della sede di lavoro
- Banca dati

situazione di gravità".

"Leggiamo" la circolare firmata dal Ministro Brunetta insieme a Vincenzo Caridi, Direttore centrale risorse umane Inpdap.

I permessi sono riconosciuti a un unico lavoratore.

Chi fa questa scelta?

Ovviamente la famiglia. Se in famiglia ci sono due o più lavoratori dipendenti che possono prestare assistenza al familiare disabile grave sono loro a dover scegliere chi si renda garante dell'assi-

stenza, assumendo in tal modo la veste di "unico referente", 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". Il datore di lavoro verifica la sussistenza dei presupposti di legittimità previsti dalla legge e autorizza i permessi. A questo proposito è opportuno che

le assenze siano comunicate con "congruo anticipo" (meglio se e





riferite all'intero arco del mese) per consentire all'azienda di organizzare al meglio il lavoro.

E se in famiglia ci sono due disabili gravi i permessi sono sempre riservati a un unico lavoratore?

No, la richiesta di permesso può essere avanzata da due diversi familiari, beninteso in presenza dei requisiti di legge. Ma ciò non toglie che possa essere anche lo stesso dipendente a farsi carico di assistere personalmente i due familiari: in questa ipotesi diventa referente di ognuno di essi. E potrà avere permessi anche in maniera cumulativa per assistere le due persone.

Può un lavoratore dipendente, disabile grave, chiedere i permessi per assistere un familiare anch'egli in condizione di disabilità grave?

Certamente. In questa ipotesi il referente ha diritto a una doppia ragione di permessi: per se stesso e per il familiare.

Supponiamo che disabile grave sia un ragazzo ed entrambi i ge-

nitori siano lavoratori dipendenti. Anche in questo caso gli interessati dovranno scegliere chi è delegato all'assistenza?

No, la posizione dei genitori rientra nell'eccezione prevista dalla norma: non esiste più il referente unico. Ognuno di essi può prestare assistenza e quindi chiedere i permessi, ovviamente in modo alternativo. Possono assentarsi anche nello stesso giorno ma sempre entro il tetto mensile dei tre giorni.

E se il figlio disabile è minore di tre anni?

La legge offre un più ampio ventaglio

di interventi per favorire l'assistenza del piccolo. Rispetto al passato infatti i permessi mensili sono riconosciuti anche per l'assistenza a minori di tre anni. Per questi bambini perciò ora i genitori possono chiedere in via alternativa: 1) i permessi giornalieri mensili; 2) il prolungamento del congedo parentale; 3) i riposi orari retribuiti.

Chi sono i familiari che rientrano nel novero dei disabili gravi da poter assistere con i permessi?

Sono il coniuge, e i parenti e affini entro il secondo grado (vedi box). Si può arrivare al terzo ma occorre che i genitori o il coniuge del disabile grave: 1) abbiano almeno 65 anni di età; 2) ovvero abbiano patologie invalidanti (ne ricordo alcune di quelle elencate dal decreto interministeriale 278/2000: affezioni neoplastiche, infettive, neurologiche, psichiatriche, ecc; patologie che richiedono frequenti monitoraggi clinici e strumentali o che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario); 3) ovvero siano deceduti o "mancanti". Nel concetto di assenza rientrano anche le condizioni di celibato, divorzio, separazione legale, abbandono. Il lavoratore deve documentare queste situazioni, che possono riguardare anche un solo genitore.

PARENTI E AFFINI FINO AL TERZO GRADO		
Grado	Parenti	Affini
Primo	genitori, figli	suoceri, nuora, genero
Secondo	nonni, fratelli, sorelle nipoti (figli di figli)	cognati
Terzo	bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e sorelle), pronipoti in linea retta	zii e nipoti acquisiti

La legge ha eliminato il riferimento ai concetti di “convivenza”, e dei “continuità” ed “esclusività” dell’assistenza. Significa quindi che è possibile chiedere i permessi anche quando il familiare è ricoverato a tempo pieno?

No, siamo su due piani diversi. L’abolizione di tali requisiti non modifica il presupposto oggettivo della inesistenza di un ricovero a tempo pieno, cioè per le intere 24 ore. Si tratta di ricovero presso strutture ospedaliere o strutture pubbliche/private che assicurano assistenza sanitaria. Ma anche qui sono previste eccezioni, in presenza delle seguenti circostanze: 1) ricovero interrotto perché il disabile deve essere portato fuori della struttura per fare visite o terapie; 2) disabile in coma vigile e/o in situazione terminale; 3) il minore ricoverato ha bisogno anche dell’assistenza dei genitori o del familiare.

Il tutto deve risultare da documentazione medica.

Altra modifica riguarda per così dire la toponomastica dei trasferimenti della sede di lavoro, chiesti dai lavoratori pubblici e privati che devono avvicinarsi al familiare in condizione di disabilità grave.

E’ così: sembra piccola, ma è una modifica di enorme valore. Il trasferimento deve essere chiesto non verso il domicilio del lavoratore che presta assistenza ma verso il domicilio della persona da assistere.

Faccio un esempio per esplicitare meglio il concetto. L’interessato, che vive con la propria famiglia a Roma, lavora a Milano per una grande ditta con più filiali e deve assistere il cognato disabile che vive a Firenze. Ebbene, il trasferimento potrà essere accordato per la filiale di Firenze e non per quella di Roma.

Bruno Benelli



LA DOMANDA (Circolare Inpdap 1/2011)

Sulla base della disposizione del Dipartimento della funzione pubblica Inpdap ha emanato la circolare 1 del 14 febbraio 2011 con la quale sono illustrate le modifiche alla materia dei permessi. L’interessato deve presentare domanda con allegato il verbale della commissione medica che certifichi la condizione di disabilità grave e, se del caso, il certificato medico sulla patologia invalidante. Occorre anche una dichiarazione di responsabilità con la quale il lavoratore confermi di assistere il familiare e si impegna – moralmente e giuridicamente – a non far mancare la propria opera a favore del disabile e a comunicare ogni variazione della situazione di fatto e di diritto che comporti la perdita del diritto ai permessi.

L’ufficio/struttura di appartenenza del dipendente verifica l’esistenza dei presupposti legali per la legittima fruizione dei permessi e l’adeguatezza della documentazione.

Il dirigente concorda con il dipendente le modalità di fruizione dei permessi. Le nuove disposizioni decorrono dal 24 novembre 2010 per cui devono essere esaminate secondo i nuovi criteri le domande presentate da tale data, e nello stesso tempo vanno riesaminate le domande e i permessi già concessi in precedenza, per verificare che siano in linea con le nuove disposizioni.