

N. 26 Reg. Delibere

N. 2548 di Protocollo

Verbale di Deliberazione del Consiglio di Amministrazione

O G G E T T O:

APPROVAZIONE "REGOLAMENTO PERMESSI LEGGE 104/1992".

L'anno **DUEMILADICIASSETTE**, addì **24** del mese di **MAGGIO**, alle ore 17:45, presso la Sala Consiliare dell'Ente, con invito Prot. n. 2358 del 16 maggio 2017, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Eseguito l'appello risultano:

		<u>Presenti</u>	<u>Assenti giustificati</u>
			<u>SI</u> / <u>NO</u>
1) ZANARDI PAOLO	Presidente	✕	
2) BURLINI ANDREA	Vice Presidente	✕	
3) BOATO MARIO	Consigliere	✕	
4) FAVARETTO GIANANGELO	Consigliere	✕	

Ai sensi dell'art. 14 del Regolamento di Amministrazione, funge da Segretario verbalizzante il Direttore, Dott. Franco IURLARO.

L'Avv. Paolo ZANARDI, in qualità di Presidente, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CONSIDERATO che l'art. 33, co 3 e 6, della legge 104/1992 e successive modifiche e integrazioni prevede agevolazioni lavorative per il dipendente disabile e per il dipendente che assiste un familiare in condizioni di disabilità;

ESAMINATA la Circolare n. 13/2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per la Funzione Pubblica, diretta alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del D.Lgs. 165/2001, che pone una serie di doveri per le stesse Amministrazioni destinatarie e oneri per i dipendenti assegnatari dei benefici;

RITENUTO pertanto, alla luce dell'aumento del numero di dipendenti che utilizza i permessi di cui alla Legge 104/1992, di procedere a definire un Regolamento interno volto a disciplinare la materia;

ESAMINATA nella precedente seduta del 15.02.2017 la bozza di regolamento all'uopo predisposta dall'Area Risorse Umane ed allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (Allegato "A");

INFORMATE preventivamente da parte della Direzione le OO.SS. e le R.S.U. dei contenuti del presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Risorse Umane (Allegato "B") in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento;

ACQUISITO il parere di conformità del Direttore (Allegato "C");

RICHIAMATI gli artt. 5, 8 e 13 dello Statuto dell'Ente, approvato con Deliberazione Consiliare n. 31 del 27.08.2008;

VISTI gli artt. 8 e 18 del Regolamento di Amministrazione, approvato con Deliberazione Consiliare n. 134 del 27.07.2016

con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1. di **approvare** l'allegato "Regolamento per l'utilizzo dei permessi retribuiti di cui alla legge 05.02.1992, n. 104 e successive modificazioni e integrazioni" che viene a formare parte integrante e sostanziale del presente provvedimento consiliare;
2. di **procedere** alla pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente.

REGOLAMENTO

PER L'UTILIZZO DEI PERMESSI RETRIBUITI

DI CUI ALLA LEGGE 05.02.1992, N. 104 E SS.MM.

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CDA N. _____ DEL _____

ART. 1

PRINCIPI E FINALITA'

1. L'art. 33 co. 3 e 6 della legge 05.02.1992, n. 104, così come modificato dalla legge 183/2010 e dal d. lgs. 119/2011, prevede agevolazioni lavorative per il dipendente disabile e per il dipendente che assiste un familiare con disabilità.
2. La situazione certificata di handicap grave da parte della competente Commissione Medica dell'Asl, prodotta ai sensi dell'art. 3 co. 3 della stessa legge 104/92, costituisce il presupposto per la fruizione delle agevolazioni lavorative.

ART. 2

AVENTI DIRITTO

1. I soggetti legittimati alla fruizione dei permessi sono i dipendenti nelle seguenti condizioni:

- con handicap in situazione di gravità
- genitori, anche adottivi, che assistono i figli con handicap in situazione di gravità
- che assistono il coniuge, un familiare parente o affine entro il secondo grado in situazione di handicap grave.

A tal fine:

- la parentela è il vincolo tra le persone che discendono dallo stesso stipite (art. 74 c.c.) e pertanto si intendono per
 - parenti di 1° grado: genitori e figli
 - parenti di 2° grado: nonni, fratelli, sorelle e nipoti (figli di figli)
- l'affinità è il vincolo tra il coniuge e i parenti dell'altro coniuge (art. 78 c.c.) e pertanto si intendono per
 - affini di 1° grado: suoceri, nuora, genero
 - affini di 2° grado: cognati
- che assistono un familiare parente o affine entro il terzo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge del disabile in situazione di gravità abbiano compiuto il 65° anno di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Si intendono pertanto:
 - parenti di 3° grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli o sorelle), pronipoti (figli di nipoti)
 - affini di 3° grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti

2. Il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza di uno stesso disabile.

ART. 3

PRESENTAZIONE DI ISTANZA

1. Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione ovvero attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, utilizzando l'apposito modello (allegato A).

In particolare, il dipendente è tenuto alla presentazione:

- del verbale della Commissione Medica della competente Asl dal quale risulti l'accertamento dello stato di handicap grave ai sensi dell'art. 3 co. 3 della legge 104/92

- della documentazione ovvero di apposita dichiarazione sostitutiva certificante:

- il grado di parentela con il disabile

- l'assenza di ricovero a tempo pieno dello stesso disabile dove per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per intere 24 ore presso le strutture ospedaliere o comunque presso le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria in via continuativa. Al riguardo si precisa che i permessi in argomento non possono essere riconosciuti al dipendente per far fronte a necessità assistenziali "non sanitarie" (es. aiuto nell'igiene, nell'alimentazione, nel supporto personale) di cui i familiari di una persona ricoverata si fanno carico.

Costituiscono eccezioni a tale presupposto: l'interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura per effettuare visite o terapie, il ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale, il ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. Tali situazioni devono comunque risultare da idonea documentazione medica.

- l'individuazione del dipendente quale unico referente del disabile.

Per unico referente si intende colui 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 (cit. Consiglio di Stato, Parere n. 5078/2008 e Circolare DFP n. 13/2010)

- di una dichiarazione di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile; che è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza; che è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano per l'effettiva tutela del disabile; che si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di

fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

2. In presenza di altri familiari che avrebbero uguale diritto all'utilizzo dei permessi, dovrà essere presentata dichiarazione di rinuncia da parte degli stessi, tramite apposito modello (allegato B).

ART. 4 **AUTORIZZAZIONE**

1. In presenza di una istanza di fruizione delle agevolazioni da parte del dipendente l'Area Risorse Umane, verificata l'adeguatezza e la correttezza della documentazione presentata, predispone la Determinazione di concessione dell'istanza entro il termine di trenta giorni.

2. L'autorizzazione si considera rinnovata, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposita dichiarazione di responsabilità prodotta dal dipendente interessato (allegato C)) relativa alla permanenza dei requisiti che hanno determinato la concessione delle agevolazioni.

3. In carenza di tale dichiarazione, la concessione dei permessi si intende non rinnovata.

ART. 5 **TIPOLOGIA DEI PERMESSI**

1. Il dipendente in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione alternativa di:

- 3 giorni di permesso al mese
- 2 ore di permesso al giorno

2. Il dipendente che presta assistenza nei confronti del familiare in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione alternativa di:

- 3 giorni di permesso al mese
- 18 ore mensili di permesso

3. Il dipendente genitore, anche adottivo, di figlio con handicap in situazione di gravità ha diritto:

- con bambini fino a tre anni di età, di fruire, in alternativa, dei 3 giorni di permesso mensile ovvero delle 2 ore di riposo giornaliero, ovvero del prolungamento del congedo parentale
- con figli oltre gli otto anni di età, di fruire di 3 giorni di permesso mensile.

L'assistenza, fermo restando il limite complessivo dei 3 giorni mensili, può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori.

4. Per tutte le fattispecie i 3 giorni di permesso mensile possono essere frazionati a ore per un massimo di 18 ore mensili.

5. I benefici di cui al presente articolo competono anche al dipendente con rapporto di lavoro part time nel modo seguente:

- nel caso di part time orizzontale:
 - il permesso retribuito dei 3 giorni compete per intero. Può essere fruito a ore in proporzione all'orario di lavoro dovuto;
 - il permesso di 2 ore si riduce in proporzione alle ore lavorate.
- nel caso di part time verticale:
 - il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato in riferimento alle giornate di lavoro effettivamente prestate. Può essere fruito a ore in proporzione all'orario di lavoro dovuto;
 - il permesso di 2 ore si riduce in proporzione alle ore lavorate.

ART. 6

LAVORO STRAORDINARIO

Non è possibile per il dipendente usufruire delle ore di permesso giornaliero ed effettuare, nello stesso giorno, lavoro straordinario. Pertanto il dipendente che beneficia della riduzione oraria giornaliera di 2 ore o che fruisce del frazionamento delle 18 ore mensili di permesso, non può essere autorizzato allo svolgimento di lavoro straordinario nella stessa giornata in cui gode dei permessi, né troveranno riconoscimento, in quella stessa giornata, le ore di lavoro in eccedenza rispetto all'orario stabilito.

ART. 7

CUMULO DEI BENEFICI

1. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o il secondo grado, 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.

2. Analogamente, un lavoratore in situazione di handicap grave può assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per sé stesso e per il familiare che assiste.

ART. 8

RIVEDIBILITA' DEL GIUDIZIO

1. Nell'ipotesi in cui la competente Commissione Medica abbia fissato una rivedibilità del giudizio medico legale ma alla data di scadenza il dipendente, pur avendo tempestivamente rinnovato la richiesta di conferma del giudizio precedentemente espresso, non sia ancora in possesso del nuovo verbale, si determina la sospensione della fruizione dei benefici.

2. In tale fattispecie il dipendente può rinnovare la richiesta di benefici fin dal primo giorno successivo alla scadenza, allegando, a pena di irricevibilità, copia dell'istanza di conferma del riconoscimento della condizione di disabilità grave presentata all'Asl competente entro la data di scadenza del precedente giudizio. In tal caso, il dipendente potrà continuare a fruire dei benefici in via provvisoria fino alla data di emanazione del successivo giudizio medico legale da parte della competente Commissione.

In tal caso, il dipendente, al fine di non interrompere la fruizione dei benefici, all'atto della notifica del verbale definitivo è obbligato a presentare immediatamente copia all'Ente.

3. Il giudizio medico legale espresso in sede di revisione che conferma la permanenza dello stato di disabilità grave vale a giustificare le assenze effettuate in via provvisoria nel periodo intercorrente tra la data di scadenza del precedente giudizio e la data del successivo verbale.

4. Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio precedentemente espresso, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta e le assenze effettuate a tale titolo dopo la scadenza del precedente verbale, verranno trasformate in ferie e/o in recupero delle eccedenze orarie.

ART. 9

GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA

1. Salvo dimostrate situazioni di urgenza, la fruizione dei permessi deve essere concordata con il Coordinatore/Responsabile del Servizio di riferimento entro il giorno 10 del mese precedente a quello in cui i permessi vengono richiesti, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività lavorativa che per la maggior parte dei dipendenti si articola in turni.

2. Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di handicap grave, residente in un Comune situato a una distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quella della sua residenza, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Pertanto il dipendente che si trovi in tale situazione dovrà presentare la documentazione comprovante l'effettuazione del viaggio che potrà consistere nel biglietto del mezzo pubblico, nella ricevuta del pedaggio

autostradale , nella copia dell'estratto conto riassuntivo telepass, nell'attestazione del medico curante del disabile ovvero della struttura presso la quale è stato accompagnato dal familiare per poter effettuare trattamenti o terapie. Nell'ipotesi in cui il lavoratore non produca idonea documentazione, l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di permesso per legge 104/92.

ART. 10

CONTROLLI

1. L'Ente procederà alla verifica, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese dal dipendente all'atto della domanda di concessione dei benefici, attraverso appositi servizi ispettivi.
2. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'Amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza.
3. Qualora, a seguito degli accertamenti, emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'Ente procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle Autorità competenti delle ipotesi di reato.

ART. 11

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. La modulistica necessaria per fruire dei permessi di cui alla legge 104/92 è allegata al presente Regolamento.
2. In fase di prima attuazione, l'Area Risorse Umane provvederà a richiedere ai dipendenti che già fruiscono dei benefici di cui alla legge 104/92 l'integrazione della domanda a suo tempo presentata in conformità con le disposizioni di cui al presente Regolamento nonché a chiedere copia del verbale di riconoscimento dello stato di handicap grave della persona da assistere, nel caso lo stesso non fosse già stato acquisito al momento della richiesta dei permessi.
3. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle norme in materia, nonché al vigente CCNL Regioni-AA.LL.

ART. 12

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento, che sostituisce il precedente Regolamento approvato con Deliberazione Consiliare n. 19 del 22.03.2014, entra in vigore dal giorno successivo la sua approvazione.-

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'
(art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Io sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
residente a _____ Via _____,
consapevole delle sanzioni penali previste per il caso di dichiarazione mendace dall'art. 76,
nonché di quanto previsto dall'art. 75, del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445

DICHIARO

- di essere ____ sol ____ a utilizzare i benefici previsti dall'art. 33 della Legge 104/92 nei confronti del seguente portatore di handicap _____

nato/a _____ il _____

residente a _____ in Via _____ n. ____

codice fiscale _____

nel seguente rapporto di parentale con il richiedente _____

☐ convivente con il richiedente

☐ non convivente con il richiedente (in tal caso indicare distanza chilometrica tra le due abitazioni _____ e tempo medio di percorrenza _____)

- che l'assistito, portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 3 co.3 della legge 104/1992 è assistito in maniera continuativa dal ____ sottoscritt ____ in quanto nessun altro familiare è in grado di prestargli assistenza;

- che nessun altro soggetto beneficia pertanto dei permessi per assistere il/la suindicato portatore di handicap in situazione di gravità.

Indicare nome e cognome dei parenti e affini che teoricamente potrebbero usufruire dei permessi, il grado di parentela o affinità

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

9) _____

10) _____

NB Per ognuno dei familiari indicati va presentata autocertificazione che l'interessato non intende utilizzare i permessi per legge 104/92

- in caso di utilizzo da parte dell'altro genitore dei permessi per il figlio alternativamente con il richiedente nel limite massimo di 3 giorni tra i due genitori indicarne il nome e cognome

NB Va presentata autocertificazione da parte dell'interessato sulle modalità di utilizzo dei permessi per il figlio

- che il predetto portatore di handicap è tutt'ora in vita e non è mai stato ricoverato a tempo pieno presso alcuna struttura dalla data di richiesta dei predetti benefici;

- di essere consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;

- di essere consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;

- di essere consapevole che l'IPAB Luigi Mariutto è tenuta a controllare la veridicità della dichiarazione e, che in caso di dichiarazione falsa, il richiedente decade dai benefici ottenuti oltre che incorrere nelle responsabilità di legge;

- di impegnarsi a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione delle agevolazioni.

(firma per esteso del dichiarante)

Informativa ai sensi del D. LGS. 196/2003: i dati sopra riportati sono prescritti dalle disposizioni vigenti ai fini del procedimento per il quale sono richiesti e verranno utilizzati dall'Area Risorse Umane dell'IPAB Luigi Mariutto di Milano esclusivamente per tale scopo.

N.B.: allegare copia di un documento di identità in corso di validità del sottoscrittore.

ALLEGATO B)

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'
(art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Io sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
residente a _____ Via _____,
consapevole delle sanzioni penali previste per il caso di dichiarazione mendace dall'art. 76,
nonché di quanto previsto dall'art. 75, del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445

DICHIARO

di essere a conoscenza che il Signor _____
dipendente dell'IPAB Luigi Mariutto di Mirano (Venezia) è assegnatario dei permessi previsti
dall'art. 33 della Legge 104/92 nei confronti del seguente portatore di handicap

nato/a _____ il _____
nel seguente rapporto di parentale con il sottoscritto _____
e di rinunciare pertanto all'utilizzo degli stessi.

_____, _____

(firma per esteso del dichiarante)

Informativa ai sensi del D. LGS. 196/2003: i dati sopra riportati sono prescritti dalle disposizioni vigenti ai fini del procedimento per il quale sono richiesti e verranno utilizzati dall'Area Risorse Umane dell'IPAB Luigi Mariutto di Mirano esclusivamente per tale scopo.

N.B.: allegare copia di un documento di identità in corso di validità del sottoscrittore.

Prot. n. _____
Area Risorse Umane

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

La sottoscritta Alessia Righetto, in qualità di Responsabile dell'Area Risorse Umane, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 49 co. 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, per quanto di competenza, esprime

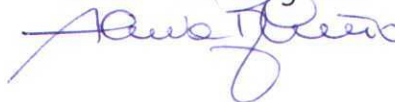
PARERE FAVOREVOLE
in merito alla regolarità tecnica

all'allegata proposta di deliberazione avente a oggetto "Approvazione Regolamento permessi legge 104/1992".

Mirano, 22 maggio 2017

IL RESPONSABILE DELL'AREA RISORSE UMANE

dr.ssa Alessia Righetto



AI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

S e d e

OGGETTO: Approvazione "Regolamento Permessi Legge 104/1992" (Proposta di deliberazione).

PARERE DI CONFORMITA'

Il sottoscritto Dott. Franco Iurlaro, in qualità di Direttore Generale dell'Istituto, ai sensi dell'art. 15 del Regolamento di Amministrazione vigente,

esprime parere favorevole

sotto il profilo della conformità dell'atto alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti.

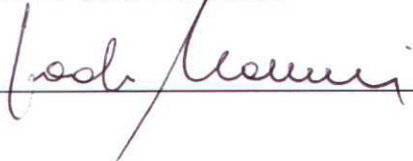
24 maggio 2017

Dott. Franco IURLARO
Direttore Generale



Del che si è redatto il presente verbale, che previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Avv. Paolo ZANARDI



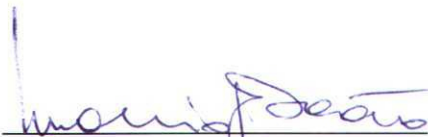


IL DIRETTORE
Dott. Franco Iurlaro

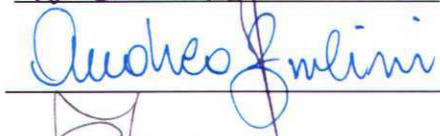


I CONSIGLIERI:

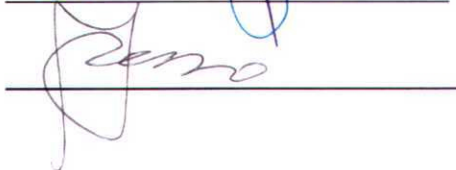
Geom. Mario BOATO



Dott. Andrea BURLINI



Gianangelo FAVARETTO



Prot. n. 2548 del 26 MAG. 2017

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo On-line.

IL DIRETTORE
Dott. Franco Iurlaro





La presente deliberazione è divenuta esecutiva in seguito alla pubblicazione all'Albo On-line dell'Ente dal 26 MAG. 2017 al _____ senza reclami.

IL DIRETTORE
Dott. Franco Iurlaro



