



*Regione Siciliana*

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE  
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA  
FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE  
Servizio 1 – Coordinamento Gestione Giuridica  
del Personale Regionale in Servizio

Reclutamento del Personale – Ruolo Unico della Dirigenza e Banche Dati  
Fax 0917073470 Telefono 0917073288 - 0917073311

PROT/G/2011/ 182748

DEL 14 DIC. 2011

**Oggetto : Permessi retribuiti**

**Congedo biennale straordinario retribuito (Art. 42, comma 5, d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151)**

**Permessi giornalieri art. 33, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104.**

Ai Servizi di Gestione Giuridica ed  
Economica del Personale  
c/o Assessorati Regionali  
LORO SEDI

P.C. All' Area Affari Generali  
del Dipartimento  
SEDE

All'Assessore delle Autonomie Locali  
e della Funzione Pubblica  
- Gabinetto  
- Segreteria Tecnica  
- S.P.V.S.  
SEDE

Nell'ottica del processo di riforma avviato con la legge 19/2008, finalizzato, per quanto si intesta allo scrivente Dipartimento, alla gestione unica ed uniforme delle competenze in materia di gestione del personale si interviene sulla materia dei permessi retribuiti di cui in oggetto in considerazione degli interventi normativi a livello nazionale ed anche delle segnalazioni e richieste di chiarimenti pervenute in merito a specifiche questioni riguardanti gli argomenti che di seguito si tratteranno.

### **Congedo straordinario retribuito. Art. 42, comma 5, d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151.**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2011 è stato pubblicato il d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119 concernente l' "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi".

Il nuovo provvedimento più che riordinare la materia interviene con opportune precisazioni e modifiche che tengono conto delle pronunce giurisprudenziali, delle novità legislative e delle questioni applicative sorte.

Nel fare seguito alla nota circolare protocollo n. 108199 del 12 luglio u.s., relativa al congedo retribuito di cui in oggetto, si forniscono le seguenti direttive, anche alla luce delle modifiche introdotte dal suddetto decreto legislativo, e i modelli di domanda allegati per la fruizione del beneficio.

#### **Aventi diritto**

Il d.lgs n. 119/2011 riscrive la platea degli aventi titolo alla fruizione del congedo biennale retribuito tenendo conto della normativa previgente e degli interventi in materia della Corte Costituzionale, prevedendo però un "ordine di priorità".

Possono beneficiare della possibilità di fruire del congedo de quo secondo l'ordine di priorità che segue : il coniuge, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle del disabile portatore di handicap grave.

Il primo beneficiario è il coniuge convivente con la persona con handicap in situazione di gravità.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi.

Per questi ultimi potenziali beneficiari non è espressamente previsto l'obbligo della convivenza, né è fissato un limite di età.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi.

Da notare che nell'ordine di priorità subentrano i figli solo in caso di assenza del padre "e" della madre stante che la norma non utilizza la formula disgiuntiva "o".

Possono usufruire del congedo de quo i fratelli o sorelle solo nel caso in cui anche i figli conviventi siano deceduti, mancanti o invalidi.

#### **Condizioni**

Condizione essenziale per la fruizione del congedo retribuito è che il disabile sia stato accertato persona con handicap in situazione di gravità.

In tal senso il richiedente dovrà presentare idonea documentazione rilasciata dalla competente commissione medica attestante la situazione di handicap grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992.

Il beneficio può essere concesso nei limiti del termine di validità della certificazione.

Il d.lgs. n. 119/2011 conferma l'altra condizione prioritaria ed essenziale per accedere al beneficio ovvero quella che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno, ma introduce una eccezione che consente la fruizione del congedo quando "sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta l'assistenza".

L'odierno decreto legislativo e la precedente normativa nulla dispongono in merito ad una eventuale attività lavorativa svolta dal disabile, che, tuttavia, è considerata dall'Inps e dall'Inpdap causa di esclusione dal beneficio.

#### La convivenza

Il d.lgs. n. 119/2011 richiede il requisito della convivenza nell'ipotesi in cui il richiedente sia il coniuge, i fratelli, le sorelle ovvero i figli del disabile.

Al fine di addivenire ad una interpretazione del concetto di convivenza, il Ministero del Lavoro con la circolare che, ad ogni buon fine si allega, ha ritenuto di dover condurre tale concetto a " *tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi.*"

La concessione del beneficio è pertanto subordinata alla certificazione di tale requisito ove richiesto.

#### Durata

Il decreto legislativo n. 119/2011 stabilisce che : "*Il congedo ... non puo' superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.*"

La disposizione, in linea con le precisazioni dell'INPS e dell'INPDAP già formulate in costanza della previgente normativa, esclude la possibilità del c.d. "raddoppio" dei congedi per lo stesso lavoratore.

Il congedo può essere fruito anche in modo frazionato. Il frazionamento è ammesso fino alla giornata intera. Nei casi di richieste che superano la giornata si computano anche i giorni festivi se non vi è l'effettiva ripresa del servizio il giorno successivo alla festività.

#### Domanda

Il beneficio è concesso ad istanza del dipendente da formularsi utilizzando uno dei modelli allegati alla presente.

Il decreto 151/2001 precisa che si ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta.

#### Trattamento economico

Il decreto legislativo n. 119/2011 chiarisce che, nel periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle sole voci fisse e continuative (stipendio), che il periodo è coperto da contribuzione figurativa, e che l'importo complessivo massimo (su base annua) risultante dalla somma dell'indennità spettante e della contribuzione figurativa è fissato in € 43.579,06, rivalutato annualmente a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati e operai.

Con successive disposizioni operative, a cura del Servizio 2, verranno fornite le necessarie indicazioni procedurali, per la contabilizzazione dell'indennità e dei relativi contributi previdenziali.

#### Cumulabilità fra permessi e congedi

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per assistere la stessa persona.

E' la regola del "referente unico" che vale anche per i permessi di cui articolo 33, comma 3 della Legge 104/1992.

Il decreto 119/2011 conferma l'eccezione già prevista dall'art. 42 del d.lgs. 151/2001. Per l'assistenza allo stesso figlio, il congedo di cui si scrive spetta ad entrambi i genitori, anche adottivi, che ne possono fruire alternativamente. Negli stessi giorni, l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151 (prolungamento del congedo, dei riposi giornalieri o dei permessi mensili).

#### Ferie, tredicesima mensilità e TFR

Il periodo di congedo straordinario retribuito non rileva ai fini delle ferie della tredicesima mensilità e del tfr.

Si sottolinea, al riguardo, la disposizione di cui all'art. 5 quater dell'odierno decreto che testualmente recita: *"I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa."*

La norma consente, alle condizioni indicate, ai soggetti fruitori del congedo retribuito di utilizzare permessi straordinari, in numero pari ai giorni di ferie perdute a causa dell'utilizzo del congedo stesso, che, come prima ricordato non determina il maturare delle ferie.

Sul punto si fa riserva di fornire ulteriori indicazioni in attesa di istruzioni operative da parte degli organi istituzionali competenti per la pratica applicazione delle predetta disposizione.

Per agevolare la lettura delle nuove disposizioni si allegano le norme richiamate nel testo della presente nota operativa.

**Permessi giornalieri art. 33, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104.**

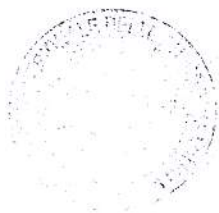
L'art. 6 del D.Lgs. n. 119/2011 interviene nuovamente sulla disciplina dei permessi per l'assistenza a soggetti portatori di handicap grave di cui all'art. 33, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, dopo le modifiche apportate direttamente dalla legge n. 183/2010, comunicate con la circolare n. del 194963 del 21.12.2010.

In base al novellato comma 3 del citato art. 33, 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, oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

L'art. 6 del citato D.Lgs. n. 119/2011 aggiunge inoltre all'art. 33 della L. n. 104/1992 il comma 3-bis, in base al quale il lavoratore che fruisce dei permessi per assistere un soggetto portatore di handicap grave residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello ove ha la propria residenza, è tenuto ad attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

In tal senso si rammenta che i modelli di domanda trasmessi in occasione della precedente menzionata circolare contengono l'indicazione della residenza dell'assistito.

Il dipendente è tenuto a comunicare ogni eventuale variazione delle stesse residenze.



**Il Dirigente Generale  
(Bologna)**