

Deliberazione del Direttore Generale n. 707 del 25/07/2018

Oggetto: Regolamento di disciplina delle modalità di richiesta e di utilizzo dell'istituto dei permessi retribuiti per assistenza ex art.33 Legge n.104/1992 e s.m.i.

Ufficio proponente: Direzione Amministrazione Giuridica ed Economica del Personale Dipendente e Convenzionato

Esercizio	2018
Centro di Risorsa	assente
Posizione Finanziaria	assente
Importo	assente
Prenotazione Fondi	assente

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di delibera di pari oggetto dell'Ufficio Proponente di cui al num. Provv. 1278 del 24/07/2018 contenente:

- il Visto della P.O. Budget, acquisti, flussi economici e bilancio per la verifica di assegnazione del Budget;
- il Parere del Direttore Amministrativo - Dott. Riccardo BRUGNETTA;
- il Parere del Direttore Sanitario - Dott. Sandro FRATINI.

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta di delibera che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale e di disporre quindi così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Maurizio DAL MASO)*

Il Responsabile del Procedimento Deliberativo
(Dott. Andrea LORENZONI)*

Premesso che, nel corso delle trattative sindacali, in particolare dell'Area del Comparto, condotte nel 2018 è stata condivisa la necessità di regolamentare la disciplina delle modalità di richiesta e di utilizzo dell'istituto dei permessi retribuiti per assistenza ex art. 33 L. n. 104/1992 e s.m.i., al fine di dare attuazione a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di diritti e assistenza della persona disabile in relazione anche alle esigenze di organizzazione dei servizi e di gestione dei rapporti di lavoro garantendo la funzionalità delle strutture aziendali;

Visto che, conseguentemente, in data 3 luglio 2018 la Direzione Aziendale ha presentato alle RSU/OO.SS. del Comparto il documento di disciplina della materia in discussione così come risultante nell'allegato Regolamento parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Preso atto che si rende necessario adottare con decorrenza immediata il citato Regolamento di disciplina delle modalità di richiesta e di utilizzo dell'istituto dei permessi retribuiti per assistenza ex art. 33 L. n. 104/1992 e s.m.i.;

SI PROPONE DI DELIBERARE

per quanto espresso in premessa,

- di adottare l'allegato Regolamento di disciplina delle modalità di richiesta e di utilizzo dell'istituto dei permessi retribuiti per assistenza ex art. 33 L. n. 104/1992 e s.m.i., parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di informare dell'adozione del presente provvedimento le RSU/ OO.SS. di ciascuna area contrattuale;
- di dare la massima diffusione del regolamento in azienda anche con pubblicazione sul sito web aziendale nella relativa sezione pertinente;
- di individuare quale responsabile del procedimento amministrativo, ai sensi della Legge 241/90 la Dott.ssa Ranchetti Raffaella Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto - cat. Ds.

Il Responsabile del Procedimento
(Dott.ssa Raffaella Ranchetti)

Il Dirigente
(Dott.ssa Cinzia Leoni)



A Z I E N D A
O S P E D A L I E R A
S A N T A M A R I A
T E R N I

REGOLAMENTO PERMESSI Legge n. 104/1992 e s.m.i.

Art. 1 – Oggetto – scopo – campo di applicazione - responsabilità

- Il presente regolamento ha per oggetto la disciplina delle modalità di richiesta e di utilizzo dell'istituto dei permessi retribuiti per assistenza ex art. 33 L. n. 104/1992 e s.m.i.
- Obiettivo del presente regolamento è di dare attuazione a quanto stabilito dalla vigente normativa in materia di diritti ed assistenza della persona disabile e si applica a tutto il personale dipendente.
- Alla verifica e controllo del rispetto delle norme contenute nel presente regolamento provvedono il SITRO, la S.C. Formazione, Qualità e Comunicazione e la S.C. Risorse Umane, ciascuno per quanto di competenza, fermo restando la gestione in materia da parte dei diretti responsabili del personale interessato (Direttore della Struttura, responsabile P.O., coordinatore etc.), nell'ambito dei ruoli e delle competenze di ciascuno.

Art. 2 – Normativa di riferimento

- * L. n. 104/1992 e s.m.i.;
- * DPR n. 445/2000 e s.m.i.;
- * Dlgvo n. 151/01 e s.m.i
- * CCNL Comparto Sanità 2016/2018

Art. 3 – Soggetti

- Il diritto alla fruizione dei permessi spetta al dipendente disabile e al dipendente che effettivamente assista i figli minori o parenti ed affini entro il secondo grado, riconosciuti in situazione di handicap grave (estensibile al terzo grado di parentela 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).
- Il diritto de quo è riconosciuto, altresì, al convivente "more uxorio" della persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa ai soggetti legittimati di cui al precedente c. 1 (sentenza Corte Costituzionale n. 213/2016).

Art. 4 – Requisiti

Per accedere al beneficio è necessario che sussistano le seguenti condizioni:

- * che il soggetto da assistere sia riconosciuto in condizione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 L. n. 104/1992 e s.m.i. dalla competente Commissione;
- * che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno (h 24). Nel caso in cui il ricovero sia finalizzato ad intervento chirurgico o a scopo riabilitativo e riguardi un minore con disabilità in situazione di gravità o un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente, e/o con prognosi infausta a breve termine, e/o in coma vigile, e/o in situazione terminale, il dipendente, per fruire dei permessi di cui trattasi, è tenuto a consegnare un' attestazione sanitaria della Struttura presso cui è ricoverato il disabile, attestante il bisogno di assistenza da parte del genitore o del familiare parente o affine titolare del permesso;

- * che il dipendente sia l'unico lavoratore che usufruisce dei benefici previsti ex L. n. 104/1992 e s.m.i per l'assistenza (ad eccezione dell'assistenza ai figli disabili – cfr. art. 6 del presente Regolamento).

Art. 5 – Modalità di riconoscimento del permesso

- L'istanza finalizzata al riconoscimento del diritto alla fruizione dell'istituto in questione deve essere inoltrata alla S.C. Risorse Umane, che provvederà all'adozione di apposita e specifica determina dirigenziale, nonché alle successive conseguenti comunicazioni di rito ai soggetti interessati. Le singole richieste per i giorni in cui si utilizza quest'ultimo devono essere presentate al SITRO o alla S.C. Formazione, Qualità e Comunicazione a seconda del profilo professionale del dipendente, dopo essere state vidimate dal responsabile della gestione del dipendente interessato. Per il personale amministrativo e tecnico o di altri ruoli la cui gestione afferisce alla S.C. Risorse Umane, dette richieste devono essere inoltrate all'Ufficio preposto, afferente la Struttura medesima, sempre previa vidimazione del responsabile della Struttura di afferenza. Per le modalità e termini di presentazione di dette richieste si richiama l'art. 38 del vigente CCNL Comparto 2016/18: per garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dell'istituto de quo predispone "di norma" una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di personale turnista, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento. Soltanto in caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza detto permesso.
- I dipendenti ammessi al beneficio in questione devono produrre, entro il 31 dicembre di ogni anno, a pena di sospensione dal diritto, dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i., attestante la permanenza dei requisiti richiesti dalla normativa in materia, senza la necessità di specifica richiesta da parte dell'Azienda.
A tal fine gli stessi sono tenuti a compilare il modello All. 1.

Art. 6 – Benefici previsti

- A) Dipendente disabile che accede al beneficio per se stesso:**
il riconoscimento del beneficio decorre dalla data di accoglimento dell'istanza.
La fruizione dei permessi può avvenire alternativamente secondo le seguenti modalità:
- * permessi orari retribuiti in misura di 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore; 1 ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore;
 - * 3 giorni interi di permesso mensile;
 - * 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative in frazioni non inferiori all'ora intera.
- Il dipendente deve indicare, all'atto della domanda di accesso al beneficio, la modalità di fruizione del permesso. Eventuali modifiche alla modalità prescelta devono essere richieste per iscritto alla S.C. Risorse Umane.
Le tre modalità sono alternative e, pertanto, non possono essere fruite cumulativamente nel corso dello stesso mese.
- B) Dipendente che richiede il beneficio per assistenza al figlio, al parente o affine:**
(il riconoscimento degli stessi decorre dalla data di accoglimento dell'istanza).
- b.1) Permessi per genitori di figli minori disabili** (possono essere fruiti in via alternativa non cumulativamente nell'arco del mese dai genitori, anche adottivi o affidatari):
- * prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad una indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del congedo parentale previsto per il genitore richiedente, secondo la normativa vigente (art. 33 D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.- fino al compimento del dodicesimo anno di età del minore disabile);
 - * permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro di 2 ore al giorno, in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Con riferimento al bambino di età inferiore ad un anno in situazione di handicap grave, è possibile cumulare i riposi giornalieri ex art. 39 D. Lgs. n. 151/2001 ed i permessi ex art. 33 D. Lgs. n. 151/2001;

* n. 3 giorni di permesso mensile;

Successivamente al compimento dei 3 anni di età e fino ai 18 anni del disabile, i genitori lavoratori hanno diritto complessivamente a 3 giorni di permesso mensile, da utilizzare anche alternativamente (i giorni complessivi fruiti dai genitori nel mese non possono comunque essere superiori a n. 3).

b.2) Permessi per figli maggiorenni disabili e per parenti o affini disabili entro il secondo grado (estensibile al terzo 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):

- Il dipendente che presta assistenza a figli maggiorenni con disabilità grave o al coniuge disabile o parenti e affini entro il secondo grado di parentela con disabilità grave, ha diritto a tre giorni di permesso mensili .
- I permessi possono essere fruiti dai genitori alternativamente oppure essere ripartiti fra gli stessi, anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro, purché il numero complessivo dei giorni fruiti nel mese non sia superiore a 3 .

b.3) Permessi per dipendenti disabili che assistono un familiare disabile:

- Il dipendente disabile che assiste un familiare disabile, previa verifica della compatibilità dell'assistenza con apposita certificazione medica relativa all'invalidità, può cumulare i permessi previsti per sé e per il familiare .

b.4) Permessi per dipendenti che assistono un familiare disabile che già usufruisce dei permessi:

- Il dipendente che assiste un familiare lavoratore disabile, anche qualora quest'ultimo utilizzi permessi per se stesso, può usufruire di 3 giorni di permesso , purché vi sia coincidenza tra i giorni di permesso e comunque l'assistito non sia impegnato in attività lavorativa nella stessa giornata in cui è richiesto il permesso.

In caso di non accoglimento della domanda da parte dell'Azienda, la comunicazione motivata, entro 30 giorni dalla richiesta, deve pervenire al dipendente interessato, che avrà comunque la facoltà di inoltrare ulteriore richiesta solo nel caso in cui vengano a verificarsi mutate favorevoli condizioni debitamente documentate.

Art. 7 – Modalità di fruizione

- 1) Il dipendente ammesso al beneficio ne può fruire secondo le modalità ed i termini di cui al richiamato art. 38 del vigente CCNL Area Comparto Sanità 2016/18 (rif. art. 5 del presente regolamento) .
- 2) Nel caso la persona da assistere risieda ad una distanza superiore a 150 Km, il dipendente è tenuto ad attestare con idonea documentazione (es. biglietti di viaggio ...) la propria presenza presso l'assistito.
- 3) Il dipendente deve comunicare immediatamente e, comunque entro e non oltre 7 giorni, tutte le variazioni relative ai requisiti sopra indicati (es. eventuale ricovero a tempo pieno dell'assistito, la fruizione dei permessi per lo stesso disabile da parte di altri familiari, qualsiasi altra informazione rilevante ai fini della permanenza dei requisiti necessari per la fruizione del beneficio). In difetto di tale adempimento, l'Azienda intraprende le conseguenti azioni previste da norme di legge e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di riferimento.
- 4) Il permesso non usufruito nel mese non può essere cumulato nei mesi successivi.
- 5) Al personale con rapporto di lavoro a part-time verticale i permessi sono riproporzionati secondo l'attività lavorativa svolta, ovvero sono ridotti in proporzione alle giornate di effettivo servizio. Nei periodi di astensione dal lavoro, non è previsto il riconoscimento di alcun permesso.
- 6) Nel caso di rapporto a tempo parziale orizzontale, i permessi non vanno riproporzionati.

- 7) Il dipendente legittimato alla fruizione dei benefici in oggetto, che ha quindi a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992 e s.m.i., ha diritto, a richiesta e previa relativa formale presa d'atto da parte dell'Azienda, ad essere esonerato dal prestare il lavoro notturno (rif. art. 53 Dl.gvo 151/01 e s.m.i.).
- 8) Il diritto alla fruizione dei permessi è strettamente correlato, dal punto di vista temporale, a quanto indicato dalla Commissione competente che ha accertato l'handicap grave. Pertanto, nel caso vi sia un riconoscimento temporaneo della disabilità grave, ovvero un giudizio soggetto a revisione, il dipendente titolare del beneficio può continuare a fruire dei permessi anche nel periodo ricompreso fra la data di scadenza del verbale rivedibile ed il completamento dell'iter sanitario di revisione, senza dover presentare a tali fini una nuova istanza di concessione del beneficio de quo. Resta fermo per il dipendente l'obbligo di comunicare tempestivamente l'esito della visita di revisione, con indicazione della data di definizione dell'accertamento.
Nel caso la revisione non confermi lo stato di gravità ex art. 33 c. 3 L. n. 104/1992 e s.m.i., l'Azienda provvede d'ufficio a recuperare le giornate di permesso eventualmente usufruite (con inserimento di ferie, aspettativa, ecc.). E' comunque interesse e dovere del dipendente e dell'Azienda agire, nella gestione ed utilizzo dell'istituto in argomento, secondo i principi di correttezza, buona fede e tempestività.

Art. 8- Procedura inerente la fruizione dei benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n.104 da parte del personale del comparto delle professioni sanitarie

Al fine di conciliare la necessità di garantire la continuità dei servizi con l'esercizio del diritto dei dipendenti di fruizione dei benefici previsti dalla Legge 5 Febbraio 1992, n.104 l'Azienda individua specifica procedura organizzativa.

Tale procedura prevede che in ciascuna Unità Operativa dell'Azienda, la presenza dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della legge di cui trattasi non sia superiore al quinto dell'organico per ciascun profilo.

Qualora il numero dei lavoratori interessati superi il suddetto limite, la Posizione Organizzativa e il Coordinatore infermieristico o tecnico, potranno chiedere alla Direzione SITRO l'attivazione dei processi di riassegnazione delle unità in soprannumero rispetto allo standard previsto (1/5 dell'organico), sulla base di valutazioni organizzative motivate.

La Direzione SITRO, dopo aver verificato le motivazioni espresse dalla Posizione Organizzativa e dal Coordinatore infermieristico o tecnico, attiverà la temporanea assegnazione dei dipendenti interessati (nel rispetto del suddetto limite di 1/5 dell'organico per profilo), presso altra Unità Operativa ove la fruizione del diritto risulta non confliggere con le esigenze organizzative.

La temporanea assegnazione sarà attivata prioritariamente su base volontaria, mediante richiesta di disponibilità da parte del personale interessato.

In assenza di disponibilità la Direzione SITRO assegnerà d'ufficio gli operatori coinvolti ad altra struttura, in base al criterio della minore anzianità di servizio maturata presso l'attuale struttura.

DISPOSIZIONI FINALI

- In relazione alle esigenze di servizio ed al fine di garantire la funzionalità delle Strutture Aziendali e non comprometterne l'organizzazione lavorativa, tutti i responsabili di quest'ultime sono tenuti a vigilare sulle corrette modalità di fruizione dei permessi in oggetto, da parte del personale gestito, tenuto conto di quanto indicato nei procedimenti autorizzatori in merito. In ogni caso, nessuna giustificazione o informazione può essere richiesta per l'utilizzo dei giorni di permesso al titolo de quo, in quanto esclusivo diritto del lavoratore o del familiare, una volta autorizzato in tal senso, in virtù del possesso dei requisiti previsti dalle apposite disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.
- L'eccessiva variabilità tra i giorni programmati (programmazione mensile) e quelli effettivamente fruiti (da verificarsi a consuntivo ogni tre mesi), potrà costituire il presupposto per l'eventuale adozione di diverse misure organizzative da parte del Dirigente Responsabile della Struttura di riferimento, che rendano maggiormente compatibili le esigenze del personale interessato alla fruizione dei benefici di cui alla Legge 104/92 con quelle imprescindibili di parte datoriale.