



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Sede legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 PALERMO  
C.F. e P. I.V.A.: 05841760829

Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo  
Organizzativo e Affari Generali  
UOC "Gestione Giuridica e Sviluppo Organizzativo"  
U.O.S. "Amministrazione risorse umane e  
Vertenze e procedimenti disciplinari"  
Via Pindemonte, 88 – 90129 Palermo  
Telefono. 091/7033905 – FAX 091/7033951  
EMAIL: [vertenze@asppalermo.org](mailto:vertenze@asppalermo.org)  
WEB [www.asppalermo.org](http://www.asppalermo.org)

19 DIC. 2012

DATA  
Rif.

PROT. N° SG5

35829

Ai Direttori dei Dipartimenti Sanitari  
Ai Direttori dei Distretti Sanitari  
Ai Direttori F.I.O. dei PP. OO.  
Ai Coordinatori sanitari e amministrativi dei distretti ospedalieri  
Al Direttore della UOC Progettazione e manutenzioni  
Al Direttore della UOC Provveditorato  
Al Direttore della UOC Facility management  
Al Direttore della UOC Bilancio e programmazione  
Al Direttore della UOC Contabilità analitica e patrimonio  
Al Direttore della UOC Contabilità generale e gestione tesoreria  
Al Direttore della UOC Programmazione e organizzazione  
delle attività di cure primarie  
Al Direttore della UOC Integrazione socio-sanitaria  
Al Direttore della UOC Medicina Legale  
Ai Direttori delle UOC in staff alla Direzione Aziendale  
Al Responsabile della UOS Gestione contenzioso  
Al Responsabile della UOS Contenzioso del lavoro  
Al Responsabile della UOS Gestione sinistri del personale  
Al Responsabile della UOS Sorveglianza sanitaria  
Al Responsabile della UOS Professioni sanitarie infermieristiche  
ed ostetriche  
Al Responsabile della UOS Servizio sociale professionale  
All'Ufficio Relazioni con il Pubblico

LORO SEDI

OGGETTO: chiarimenti inerenti modalità di fruizione permessi legge 104/92 -

Si ritiene necessario diramare la presente circolare allo scopo di fornire ulteriori chiarimenti in relazione alla materia indicata in oggetto, sulla quale il Dipartimento scrivente si era peraltro già soffermato in precedenti direttive emanate all'uopo, ultima delle quali la n. 31237 del 16/11/2011 pubblicata sul sito aziendale.

In particolare, al fine di dare esito ai quesiti che continuano a pervenire al riguardo, appare opportuno ribadire che **l'assenza per fruire dei permessi di cui alla legge 104/1992 in un giorno in cui sia previsto il rientro pomeridiano, è da considerarsi quale assenza in una normale giornata di lavoro a prescindere dalla durata dell'orario giornaliero, che non assume rilievo, quale essa sia.**

In proposito l'ARAN, nell'orientamento applicativo n. RAL939 del 07/12/2011, osserva che "in assoluto né la legge n.104/92 e successive modifiche né lo stesso contratto collettivo pongono condizioni alla fruibilità di tali permessi, trattandosi di una disciplina speciale di particolare tutela del lavoratore e della sua famiglia, in considerazione delle finalità sociali perseguite. Eventuali condizioni, connesse anche a valutazioni discrezionali del datore di lavoro, potrebbero infatti vanificare la tutela che il legislatore ha inteso apprestare..... Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente non incontra alcun limite prestabilito, fruendo dei permessi anche nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga di 9 ore nell'ipotesi di orario articolato su 5 giorni".

Si rammenta comunque che, come anche in questo caso già precisato con la precedente circolare n. 14664 del 23/05/2012, la Circolare del dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010 ha specificato che "salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa"

E' da precisare altresì che il Ministero del Lavoro, negli interpelli n. 31 del 6 luglio 2010 e n. 1 del 27 gennaio 2012 si è pronunciato su alcune questioni legate, in generale al temperamento del buon andamento dell'attività con il diritto all'assistenza da parte del disabile, ed in particolare:

- alla sussistenza di un preavviso con il quale i permessi devono essere richiesti dal lavoratore avente diritto;
- alla individuazione di chi - datore di lavoro o dipendente - stabilisce le date di fruizione del permesso;
- alla facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso;

Al riguardo il Ministero risponde evidenziando, tra l'altro, la possibilità, da parte del datore di lavoro, di richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- purché la programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza;
- segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze;

Ad analoghe conclusioni pervengono gli interpelli in esame, per quanto concerne la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso. fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, prevalgono sulle esigenze di servizio, solo se queste, al pari del diritto all'assistenza del disabile, non abbiano a riguardo **beni costituzionalmente tutelati (quali ad esempio il diritto alla salute, come avviene nel caso dell'assistenza sanitaria ndr)**.

In queste ultime ipotesi, il Ministero del Lavoro ritiene invece possibile la definizione di accordi, da prendere anche a cadenza mensile, con i richiedenti i permessi o con le loro rappresentanze aziendali, solo se gli stessi individuino, **in ogni caso**, una programmazione tale da consentire, senza aggravio di costi per le aziende, il buon andamento dell'attività.

In definitiva è da ritenersi che nel contrasto fra le esigenze di servizio ed il diritto all'assistenza da parte del disabile, siano sempre le prime a prevalere quando l'attività lavorativa, cui le stesse sono sottese, sia rivolta al soddisfacimento di beni o bisogni costituzionalmente tutelati, fra quali, come già detto, rientra a pieno titolo il diritto alla salute salvaguardato dall'assistenza sanitaria.

Ad analoghe conclusioni si deve pervenire con riferimento alle modalità di fruizione del congedo biennale retribuito di cui all'art. 42 comma 5 del D. Lgs.vo 151/2001 e S. M. I., riguardo al quale si peraltro è avuto modo di rilevare un'elevata concentrazione nei mesi di luglio ed agosto, periodo nel quale è altresì maggiore l'assenza dei dipendenti per ferie.

Anche in questo caso è pertanto sempre ravvisabile l'opportunità di organizzare un'attività di pianificazione anticipata che contemperi le esigenze del servizio (sempre laddove volte alla salvaguardia dei beni costituzionalmente tutelati), con quelle dell'assistenza al portatore di handicap proprie del dipendente fruitore.

Appare altresì evidente che, nei mesi anzidetti, tale attività si ponga come una necessità ineludibile, da realizzare in simultanea con quella relativa alla predisposizione dei "piani ferie", per evitare che le UU. OO. possano rimanere prive di un numero di operatori congruo e comunque idoneo a garantirne l'ottimale funzionalità.

Si raccomanda di assicurare la massima divulgazione della presente, anche mediante affissione ai rispettivi albi.

Si inoltra altresì copia della presente all'U. R. P. per la pubblicazione sul sito dell'Azienda.

IL RESPONSABILE DELLA U.O.S.  
(Dott. Giuseppe Campisi)

IL DIRETTORE DELLA U.O.C.  
(Dr.ssa Mariagiuseppina Montagna)



IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO  
(Dr. Gaetano La Corte)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: DOTTOR ANTONINO RAGUSA  
TELEFONO. N 091 703 39 52

C:\Users\ragusa\Desktop\circolari\104\_fruiz\_gior\_lun\_cong\_BIEN\_07\_08.doc