Servizio V - Segreteria, Organizzazione,
Risorse Umane

COMUNE DI CALCINAIA

COMUNE DI CALCINAIA
Provincia di PISA
Prot. N.0007179 del 17/07/2015

Al personale dipendente

Sede

Oggetto : L. 5 febbraio 1992, n.104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate". Fruizione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione

comunica quanto segue:

La legge in oggetto, novellata dalla L.183/2010 e dal D.lgs.119/2011 costituisce la principale fonte normativa in materia di tutele a favore di soggetti in possesso di disabilità grave.
Oltre a prevedere provvidenze economiche e benefici fiscali a favore di soggetti in possesso di certificazione di handicap con connotazione di gravità essa interviene in ambito lavorativo disponendo tutele sia per i lavoratori disabili che per coloro che devono assisterli.
In particolare, al comma 5 dell'art.33 sono disciplinati il diritto di scelta della sede di lavoro e al comma 3 la fruizione di permessi retribuiti.

Intendo fare riferimento alla disposizione che ammette per il dipendente affetto da handicap in situazione di gravità ovvero che assiste un soggetto in condizioni analoghe il diritto di fruire di tre giorni di permesso mensile, anche continuativo, a condizione che il medesimo non si trovi ricoverato a tempo pieno.

Rinvio alla lettura della legge la disamina delle condizioni e dei requisiti che il soggetto beneficiario deve possedere per poterne legittimamente beneficare e in relazione ai quali l'ufficio personale è a disposizione per fornire eventuali delucidazioni, mentre l'intento della presente nota informativa è elencare le dichiarazioni che i medesimi soggetti sono tenuti a presentare al momento della richiesta e/o da rinnovare annualmente e soprattutto richiamare l'attenzione circa le conseguenze di un eventuale abuso dei benefici.

Al momento dell'istanza l'interessato deve presentare:

a) *Certificazione ASL dalla quale risulti lo stato di handicap grave ai sensi della'art.3, 3° comma L.104/1992 riferito alla propria persona o al familiare assistito*
b) *Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il familiare disabile non è ricoverato a tempo pieno*
c) *Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste il familiare disabile*
d) *Dichiarazione che sostituisce la certificazione (autocertificazione) da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i benefici*
e) *Dichiarazione sostituiva dell'atto di notorietà da rinnovare annualmente che da parte della ASL non si è proceduto a rettifica e non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.*

ETRURIA P.A. E002878

56030 CALCINAIA (Pisa) - Piazza Indipendenza - 0587 26541 - Fax 0587 265450 - C.F. 81000390500 - P. IVA 0035796 050 9
sito web: www.comune.calcinaia.pi.it e-mail: protocollo@comune.calcinaia.pi.it
NUMERO VERDE 800864118

Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulta che:

- *Il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni*
- *Il dipendente 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*
- *Il dipendente 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 solo per l'effettiva tutela del disabile.*

E' infine il caso di sottolineare quali sono le conseguenza dell'eventuale abuso del beneficio, poiché, come più volte riconosciuto sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza, il comportamento posto in essere implica una connotazione etica particolarmente negativa. In altri termini l'uso dei permessi in argomento per soddisfare esigenze personali diverse scaricando il costo di tali esigenze sulla collettività, rende l'abuso del diritto particolarmente grave, ripercuotendosi sull'elemento fiduciario che sta alla base del rapporto di lavoro. L'abuso, qualora correttamente accertato, legittima il datore di lavoro a procedere al licenziamento per giusta causa.

Ricordo a tele proposito che la legge 190/2015 in materia di anticorruzione ha recentemente modificato l'art.1 comma 51 del D.Lgs.165/2001, rafforzando le misure di tutela a favore del dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ovvero al proprio superiore gerarchico,condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in virtù del rapporto di lavoro. La stessa norma ha poi disciplinato il divieto di rivelazione del segnalante nei procedimenti disciplinari e la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso.

La presente nota, rivolta a tutto il personale dipendente, intende fare chiarezza e dare sistemazione procedimentale ai permessi previsti dalla legge n.104/1992. Si applica anche alle richieste già presentate che dovranno essere rinnovate corredate delle dichiarazioni descritte.

Calcinaia 16 luglio 2015

COMUNE DI CALCINAIA - SEGRETERIA

Il responsabile della prevenzione della Corruzione
Dr.ssa Norida Di Maio

ETRURIA PA E002878