

Prot. n. 483/S.G.

Roma, 23 gennaio 2019

- Al dott. **Pietro BUFFA**
Direttore Generale del Personale e
Delle Risorse - DAP
ROMA
- Alla dott.ssa **Cinzia CALANDRINO**
Provveditore Regionale A.P.
ROMA
- Al dott. **Carmelo CANTONE**
Provveditore Regionale A.P.
BARI
- Alla dott.ssa **Vera POGGETTI**
Direttore della Casa Circondariale di
RIETI
- Al dott. **Giuseppe ALTOMARE**
Direttore della Casa Circondariale di
LUCERA

**Oggetto: Permessi art.33, comma 3 Legge 104/92.
Anomala applicazione della norma - *Richiesta urgenti delucidazioni* -.**

Con la presente questa Organizzazione Sindacale è obbligata ad intervenire, ancora una volta, in merito alla “particolare” applicazione della normativa prevista dalla Legge 104/92 per la fruizione dei permessi ex art.33 co.3, effettuata con l’emissione di Ordini di Servizio presso diversi Istituti Penitenziari, che creano notevole disagio per i dipendenti usufruenti.

Come è ben noto infatti, la circolare dipartimentale GDAP 0365765 del 9/09/2010, al paragrafo 7.2 cita un “programma di assistenza” al disabile, da parte del lavoratore beneficiario dei permessi *de quo*, da presentare presso la Direzione di appartenenza, al fine di rendere la programmazione del servizio razionale ed avere una migliore organizzazione del lavoro.

Si parla di ciò come dell’**opportunità, nell’interesse pubblico, di avere una cognizione preventiva del piano generale di richieste, in una sorta di collaborazione tra il dipendente e l’Amministrazione**, mirata al buon andamento dell’attività lavorativa.

La legge n.183 del 2010, che ha ridefinito in parte il comma 3 dell’art.33 della Legge in oggetto, è stata ripresa dall’INPS che con circolare n.45 del 1/03/2011, al paragrafo 2.1 disponeva **“il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all’inizio di ciascun mese (...), per quanto possibile, la relativa programmazione”**.

Le norme citate descrivono implicitamente la difficoltà effettiva di aderire completamente ad una pianificazione mensile di assistenza, stante il fatto **che il sostegno reso al familiare disabile è morale e materiale, e non può essere delimitato a specifiche esigenze**; proprio per questo, al fine di non invadere gli spazi e le necessità degli assistiti, i giorni di permesso sono raramente programmabili a lungo termine.

Cosa debba intendersi poi con congruo preavviso non è stato definito da alcuna norma, così che il concetto di congruità rischia di variare da situazione in situazione. Sul punto appare utile ragionare secondo le proposte fatte dall’ARAN in sede di rinnovo contrattuale (che come sappiamo è fermo nella parte normativa, slittata ad un *addendum* a cui non è stato più dato seguito), di

fissare in tre giorni la congruità del termine, variabile in caso di urgenza, fino a 24 ore prima della fruizione ed in casi eccezionali fino a prima dell'inizio del turno.

Ora, anche se la posizione espressa dall'ARAN è ancora in fase embrionale, l'orientamento è chiaro circa il concetto che emerge di congruità, che non può di certo riferirsi ad un'intera mensilità, come per altro conferma quel **"per quanto possibile"** che si legge nella circolare dipartimentale.

Ulteriore punto su cui fare chiarezza è poi la conseguenza del mancato rispetto del termine di preavviso. Può questo tradursi in una negazione del diritto, oppure afferisce unicamente ad eventuali profili disciplinari? Ad avviso di chi scrive è fuor di dubbio che il diritto non può trovare comunque compressione alcuna, neppure rispetto al mancato rispetto di *iter* procedurali fissati *ex post* rispetto alla legge, che non possono in alcun modo mutarne la *ratio*.

Ora, seppure l'Amministrazione Penitenziaria allineatasi alle nuove disposizioni, nella circolare successiva, la GDAP 0127143 del 29/03/2011, al punto 3.1.7 riscontri alcuni quesiti relativi al "programma di assistenza" e ne determini il carattere di obbligatorietà, fermo restando la possibilità di discostarsene "salvo dimostrate situazioni di urgenza", rimane realmente difficile aderire attendibilmente a tale disposizione.

L'art.33, comma 3 della Legge n. 104/92 sancisce che "(...) *colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.*"

Dalla semplice lettura della suddetta norma si desume che il diritto riconosciuto al lavoratore (per il quale sia stata accertata la presenza dei suddetti requisiti), non è per nulla condizionato alla produzione di alcuna ulteriore giustificazione e/o certificato.

L'agevolazione suddetta è infatti stata introdotta per dar modo al lavoratore, oltre di provvedere ad esigenze specifiche della persona da assistere (accompagnamento a visite mediche, controlli sanitari ma anche accompagnamento dal barbiere piuttosto che al supermercato, ecc.), anche solo di recuperare, quando ne avverta la necessità, le energie psico-fisiche perse in misura maggiore rispetto ai suoi colleghi di lavoro.

Unico onere del lavoratore cui sia stato riconosciuto il diritto ai permessi di cui sopra, è il preavvisare il datore di lavoro, della fruizioni dei suddetti, con un congruo anticipo di tempo nel rispetto dell'organizzazione del lavoro ma avendo come priorità sempre l'assistenza al disabile.

Quindi è sottinteso che, ogniqualevolta si chieda di usufruire dei permessi ex art.33 Legge n.104/92, anche "discostandosi" dall'eventuale programma di assistenza presentato al datore di lavoro, **non si dovrebbe essere tenuti a provare, ancora una volta, l'eventuale esigenza del proprio assistito né, tanto meno, a sperare di essere creduti.**

Pertanto, tornando alla Circolare dipartimentale, laddove si cita "**salvo dimostrate situazioni di urgenza**" e ribadendo la specificità dell'assistenza prestata **(dove quindi l'urgenza può essere rappresentata da un bisogno improvviso del disabile, anche se "apparentemente superfluo" agli occhi esterni)**, l'apposita giustificazione scritta quale potrà essere, escluso il certificato medico?

E' evidente come tale disposizione crei malumore tra i dipendenti interessati, vincolati nella realizzazione di un diritto di cui, avendone la possibilità di scelta, non vorrebbero beneficiare.

Pertanto, alla luce di quanto rappresentato, si chiedono urgenti delucidazioni in merito ai dubbi sollevati.

In attesa di cortese quanto celere riscontro, si porgono distinti saluti.

Dott. Roberto SANTINI
Segretario Generale Si.N.A.P.Pe

