

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**CIRCOLARE 5 settembre 2008 , n. 8**

**Decreto-legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 -**

**«Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria» - articolo 71 - assenze dai pubblici dipendenti - ulteriori chiarimenti. (GU n. 249 del 23-10-2008 )**

pubbliche di  
2, del  
2001

Alle amministrazioni  
cui all'art. 1, comma  
decreto legislativo n. 165 del

Con legge n. 133 del 2008, pubblicata nel supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, e' stato convertito in legge con modifiche il decreto-legge n. 112 del 2008, recante «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria».

A seguito delle modifiche apportate all'originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l'applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.

La materia e' di estrema delicatezza e di assoluta rilevanza, in quanto riguarda sia la sfera privata dei dipendenti pubblici,

sia la correttezza dei loro rapporti con l'amministrazione, con i colleghi e con i cittadini. Peraltro, data la sua complessità, si pregano le amministrazioni di far conoscere le eventuali criticità riscontrate nell'applicazione delle norme anche per consentire un intervento finalizzato al loro riordino attraverso interventi legislativi.

#### 1. Assenze per malattia.

Si segnala innanzi tutto che la legge di conversione ha operato una modifica integrativa introducendo dopo il primo comma dell'art. 71 in esame un comma 1-bis. Tale disposizione stabilisce che: «Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.». Con la modifica pertanto è stata introdotta un'esclusione espressa dall'ambito di applicazione della nuova disciplina. Tale esclusione riguarda dal punto di vista soggettivo il personale del comparto sicurezza e difesa e dal punto di vista oggettivo gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative. È rimasta per il momento esclusa la componente dei vigili del fuoco, in altri casi doverosamente equiparata al comparto sicurezza e difesa. In proposito, si segnala sin da ora che il Dipartimento della funzione pubblica si adopererà in sede parlamentare per prevedere un'integrazione alla normativa per quanto riguarda gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività

operative ed  
addestrative.

Considerate le richieste di chiarimento giunte all'attenzione del Dipartimento, si rende necessario dare indicazioni circa le nuove modalita' di decurtazione della retribuzione in caso di assenza per malattia in applicazione dell'art. 71 comma 1. La disposizione stabilisce che, salvo le eccezioni previste, «nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennita' o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento economico accessorio». La norma prescrive una decurtazione «permanente» nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per piu' di dieci giorni. Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o piu) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal

primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque «scontato» relativamente ai primi dieci giorni.

Si ribadisce inoltre che, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento. La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'art. 71 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia. In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza. Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

1.2. Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici.

Numerosi quesiti sono pervenuti circa le modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti, se, cioè, esse vadano considerate come assenza per malattia con assoggettamento al relativo trattamento e al nuovo regime.

In proposito, è opportuno evidenziare che il decreto-legge n. 112 del 2008 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze

in questione. Quindi, anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza. Gli istituti cui il dipendente puo' ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in decreto del Presidente della Repubblica ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in decreto del Presidente della Repubblica ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno); l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; le ferie. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).

Si precisa che, dopo l'entrata in vigore del decreto-legge n. 112 del 2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti - e' imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalita' di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, salvo quanto di seguito

specificato, le  
assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione  
come  
assenze per malattia ai fini dell'applicazione della  
relativa  
disciplina. Esse quindi debbono essere considerate  
per la  
decurtazione retributiva ai fini dell'art. 71, comma  
1, del  
decreto-legge n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate  
quali  
giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71,  
comma 2.  
In proposito, si fa rinvio a quanto già detto nella circolare  
n. 7  
del 2008.

Quanto alle modalità di certificazione di queste assenze, nel  
caso  
in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo  
evento  
nell'arco dell'anno solare ovvero l'assenza per malattia si  
protragga  
oltre il decimo giorno, qualora il dipendente debba o  
voglia  
sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una  
struttura  
privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da  
quest'ultima  
rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una  
struttura  
pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N.

E' opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione  
dell'assenza  
per effettuare visite specialistiche, cure o esami  
diagnostici a  
malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della  
circostanza a  
seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di  
volta in  
volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se  
richiedere  
la visita domiciliare di controllo per i giorni di  
riferimento. In  
tal caso possono ricorrere quelle «esigenze  
funzionali ed  
organizzative» di cui si deve tener conto nel richiedere la

visita  
fiscale secondo l'art. 71, comma 3, del decreto-legge n. 112 del 2008. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.

Si rammenta che la nuova normativa ha tenuto in particolare considerazione le assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Infatti, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 71 stabilisce: «Resta fermo il trattamento piu' favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.».

Al riguardo, si coglie peraltro l'occasione per segnalare la previsione dell'art. 12-bis del decreto legislativo n. 61 del 2000, innovato da ultimo dalla legge finanziaria per il 2008 (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.) a proposito del lavoro part-time dei dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacita' lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. Tale disposizione accorda al dipendente del settore pubblico o privato interessato un diritto alla

trasformazione  
del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di  
richiesta e,  
successivamente alla trasformazione, un diritto alla  
riconversione a  
tempo pieno. Questa norma, in quanto *lex specialis* ap-  
prova ta in  
favore di una specifica categoria di soggetti, deve ritenersi  
ancora  
vigente nonostante la successiva entrata in vigore dell'art.  
73 del  
decreto-legge n. 112 del 2008 (che ha innovato il regime  
della  
trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dei  
rapporti di  
lavoro con le amministrazioni. Il medesimo art. 12-bis -  
alle  
condizioni previste - accorda poi anche una precedenza rispetto  
agli  
altri lavoratori ad ottenere la trasformazione per i  
dipendenti che  
assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti  
inabili al  
lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di eta'  
minore  
di tredici anni o portatori di handicap (comma 3). Per queste  
ultime  
ipotesi la precedenza opera in base al nuovo regime del  
part-time  
risultante dalle innovazioni apportate dal citato art. 73.  
Si raccomanda ai dirigenti competenti di dare le  
opportune  
indicazioni al personale circa la necessita' per i  
dipendenti di  
comunicare l'assenza per malattia con tempestivita',  
comunicando il  
domicilio di reperibilita' e inviando il relativo  
certificato. Si  
chiede quindi l'osservanza di quanto prescritto in materia  
dagli  
accordi collettivi (es.: art. 21 commi 8 ss. CCNL del 16 maggio  
1995  
per il personale del comparto ministeri: «8. L'assenza per  
malattia  
deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza  
tempestivamente e



comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo con prova to impedimento. 9. Il dipendente e' tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso e' prorogato al primo giorno lavorativo successivo. ...10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove puo' essere reperito.»). Cio' sia per permettere all'amministrazione di organizzare l'attivita' in maniera da non recare detrimento alla funzionalita' e all'offerta di servizi sia per consentire l'effettuazione dei prescritti controlli.

## 2. Permessi retribuiti.

Altra questione su cui sono pervenute numerose richieste di chiarimento riguarda la tematica dei permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti disciplinati dalla legge n. 104 del 1992.

2.1. Le modifiche in sede di conversione del decreto-legge n. 112 del 2008.

Preliminarmente si segnala che la legge di conversione e' intervenuta a modificare il comma 5 dell'art. 71 del decreto-legge n.

112 del 2008 sostituendo il riferimento al comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992 con quello al comma 6. In base al testo attualmente vigente si prevede che: «5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternita' compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternita', le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonche' le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.». Quindi, la disciplina relativa alla distribuzione dei fondi destinati alla contrattazione collettiva contenuta nel comma 5 dell'art. 71 prevede ora una deroga espressa per tutte le tipologie di permesso fruibili dai portatori di handicap grave, sia quelli giornalieri (previsti dal comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992) sia quelli orari (previsti dal comma 2 del medesimo articolo), entrambi richiamati nel testo del comma 6 dell'art. 33.

2.2. Permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravita'.

Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in

questione, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

L'art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992 prevede che i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il comma 2 dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilita' di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo. Il comma 3 stabilisce invece la possibilita' di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese. Le due modalita' di fruizione sono alternative (comma 6 dell'art. 33) e pertanto, in base alla norma, non possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.

E' importante chiarire che i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravita' sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato. Quindi, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con fissazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa («4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore ... definiscono i termini e le modalita' di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.»).

Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal decreto-legge n. 112 del 2008. Si chiarisce quindi che,

in base alla legge vigente, i portatori di handicap grave possono

fruire alternativamente nel corso del mese di:

tre giorni interi di permesso (a prescindere dall'orario della giornata);

o di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).

Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto

ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9; comparto regioni ee.ll.,

CCNL 6 luglio 1995, art. 19; comparto agenzie fiscali, CCNL 28 maggio

2004, art. 46; comparto Presidenza Consiglio ministri, CCNL 17 maggio

2004, art. 44) le clausole prevedono la possibilità di fruire in

maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso (di cui

al comma 3 dell'art. 33), fissando allo scopo un contingente massimo

(18 ore). In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se

fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di

frazionarle a seconda delle esigenze. Considerato che i tre giorni di

permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di

un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nei

CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata.

Naturalmente, la

modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata

in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il

calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

È importante chiarire che queste previsioni non incidono sulla

possibilita' alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve.

In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilita' di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3,

fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di handicap grave nel

corso del mese possono fruire alternativamente di:

due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del

mese (comma 2 dell'art. 33);

tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della

giornata (comma 3 dell'art. 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire

nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioe' con

articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore

giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la

frazionabilita' ad ore dei permessi di tre giorni).

2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravita'.

In base al combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della legge n.

104 del 1992 e dell'art. 20 della legge n. 53 del 2000, soggetti

legittimati alla fruizione di permessi sono i genitori e i parenti o

affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in

situazione di gravita', conviventi o, ancorche' non conviventi, se

l'assistenza e' caratterizzata da continuita' ed esclusivita'.

Secondo l'art. 33, comma 3, della legge n. 104 in esame, i genitori

di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono

fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero.

#### 2.4. Permessi per documentati motivi personali e familiari.

Diversamente, per quanto riguarda i permessi giornalieri documentati per particolari motivi personali e familiari disciplinati dai contratti collettivi (ad es.: CCNL del 16 maggio 2001 del comparto ministeri, art. 9; CCNL del 28 maggio 2004 del comparto agenzie fiscali, art. 46; CCNL del 17 maggio 2004 del comparto Presidenza del Consiglio) e dagli accordi negoziali recepiti in decreto del Presidente della Repubblica (decreto del Presidente della Repubblica n. 105 del 4 aprile 2008 per il personale della carriera prefettizia; decreto del Presidente della Repubblica n. 107 del 20 gennaio 2006), nel caso di previsione da parte dei medesimi

contratti della possibilita' di fruizione frazionata degli stessi con fissazione del monte ore (18), trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art. 71, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008, come chiarito nella circolare n. 7. (Art. 71, comma 4, secondo periodo:  
«Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.»).

Per quanto riguarda il periodo transitorio, il decreto legge non ha previsto una specifica disciplina per il calcolo dei permessi. Un utile criterio per l'anno 2008 in corso puo' essere il seguente: al fine di poter conteggiare le ore di permesso fruibili in applicazione della nuova disciplina, le eventuali giornate fruite per motivi personali precedentemente al 25 giugno 2008 (dal 2 gennaio al 24 giugno 2008) andranno considerate figurativamente come pari a 6 ore a giornata; le ore eventualmente godute in eccesso rispetto all'ammontare di 18 ore annue previste dalla contrattazione collettiva non saranno soggette a recupero in quanto fruite prima della vigenza dell'art. 71 del decreto-legge n. 112 del 2008.

## 2.5. Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo.

La legge 13 luglio 1967, n. 584, all'art. 1, stabilisce che i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per

l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Per quanto riguarda i donatori di midollo osseo, l'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52, riconosce al lavoratore dipendente il diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza che l'equipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso. La legge prevede inoltre il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento di vari atti preliminari alla donazione, fissati per legge.

Tali casistiche non sono state contemplate specificamente dal decreto-legge e dalla legge n. 133, ma non sono state neanche espressamente abrogate o modificate. Considerata la rilevanza e la delicatezza della materia in questione, il Dipartimento della funzione pubblica intende promuovere delle iniziative normative per evitare discriminazioni o compromissioni alle importanti attività in questione che sono il frutto di ammirevoli atti di solidarietà'.

3. La programmazione delle presenze e delle assenze dal servizio per la funzionalità dell'amministrazione.

Si raccomanda ai dirigenti competenti di ciascuna amministrazione di verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento



dei permessi, di chiedere e di verificare la documentazione a supporto per la fruizione dei permessi stessi (ove previsto dalla normativa vigente) e a giustificazione dell'assenza. Sara' cura inoltre dei dirigenti competenti organizzare l'attivita' lavorativa in maniera tale da evitare che le assenze giustificate del personale possano andare a detrimento della funzionalita' e dell'offerta di servizi. In quest'ottica, e' particolarmente rilevante l'attivita' di programmazione da parte del dirigente anche relativamente alle presenze e alle assenze dal servizio; quindi dovranno essere date chiare indicazioni ai dipendenti affinche' nei limiti del possibile le richieste di permesso siano presentate con congruo anticipo.

4. Il monitoraggio sui permessi di cui alla legge n. 104 del 1992.

Si pregano infine le amministrazioni in indirizzo di cooperare al monitoraggio sulla corretta attuazione della legge n. 104 del 1992 in materia di permessi di assenza dal lavoro che questo Dipartimento intende avviare, anche in previsione di un eventuale riordino della disciplina allo scopo di garantire un autentico ed efficace supporto sia ai dipendenti pubblici portatori di handicap grave, sia ai dipendenti pubblici ai quali incombe la necessita' di assistere, in maniera continuativa ed esclusiva, familiari con handicap in situazione di gravita'. Il monitoraggio, nel pieno rispetto della tutela della riservatezza dei soggetti interessati, sara' volto ad acquisire i dati relativi alla consistenza delle

situazioni di  
handicap grave certificate dalle strutture competenti, la loro  
reale  
incidenza sull'organizzazione del lavoro, e anche le  
difficolta'  
riscontrate dagli stessi dipendenti pubblici, titolari di  
permessi,  
nell'applicazione complessiva della legge. Il monitoraggio  
sara'  
finalizzato al riconoscimento effettivo dei diritti di accesso  
alla  
legge n. 104 del 1992, ad un corretto funzionamento della  
legge  
nell'interesse degli aventi diritto e ad una maggiore  
efficienza  
della pubblica amministrazione.

Roma, 5 settembre 2008

Il Ministro  
per la pubblica amministrazione e l'innovazione  
Brunetta

Registrata alla Corte dei conti il 19 settembre 2008  
Ministeri istituzionali - Presidenza del Consiglio dei  
Ministri,  
registro n. 10, foglio n. 40