



CIRC. N. 24 DEL 11.09.2023

Al personale docente
Al personale ATA
Al DSGA
Sito – sezione modulistica docen-
ti/ATA

Oggetto: Indicazioni operative relative alla fruizione dei benefici previsti dalla L. 104/92 a.s. 2023/2024

Alla luce delle disposizioni normative ed al fine di rendere compatibili le richieste dei permessi di cui all'oggetto con le esigenze organizzativo-didattiche dell'istituzione scolastica, si forniscono le seguenti direttive per la fruizione dei permessi L.104/92.

La norma di riferimento, più volte oggetto di modifiche per opera di diversi provvedimenti legislativi, è stata di recente novellata dall'art. 3, comma 1, lett. b), punto 2) del D.lgs n. 105/2022, in vigore dal 13.08.2022, che ha apportato le seguenti sostanziali modifiche:

- Ha introdotto, in luogo del principio del *referente unico dell'assistenza*, **la possibilità di riconoscere a più di un lavoratore dipendente, pubblico o privato, il diritto di fruire alternativamente dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere la stessa persona disabile grave** (in precedenza tale possibilità era negata, escluso il caso dei genitori per l'assistenza del figlio disabile);
- Ha previsto la **possibilità di frazionare il godimento dei permessi in via alternativa tra i soggetti aventi diritto contemplati dalla norma, nel limite dei tre giorni mensili totali fruibili**;
- Ha formalmente aggiunto, quali soggetti legittimati alla fruizione dei permessi retribuiti, la *"parte di un'unione civile tra persone dello stesso sesso"* di cui all'art. 1, co. 20, L. n. 76/2016, nonché il *"convivente di fatto"* di cui all'art. 1, co. 36, L. n. 76/2016, equiparandoli al coniuge della persona disabile da assistere.

Si fornisce un quadro riepilogativo dei **soggetti aventi diritto** alla fruizione dei permessi di che trattasi:

- **Dipendente con disabilità grave** (legittimato a godere dei benefici per la cura di se stesso);
- Il **coniuge**, a cui sono equiparati la **parte di un'unione civile** e il **convivente di**

fatto, del disabile da assistere;

- I **genitori**, anche adottivi o affidatari, del disabile da assistere, nonché **i parenti o affini entro il II grado**;
- I **parenti o affini di III grado** del disabile da assistere, ma solo qualora i genitori, il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto, siano mancanti, deceduti, abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti.

Relativamente alla nozione di "patologie invalidanti" occorre fare riferimento alle patologie indicate nell'art. 2, comma 1, lett. d), Decreto Interministeriale n. 278/2000. In tale circostanza, il lavoratore interessato a fruire dei permessi in argomento dovrà produrre, in allegato alla richiesta, la documentazione sanitaria attestante la sussistenza delle patologie invalidanti di cui sono affetti i genitori, il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto, rilasciata dal medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero.

I presupposti che devono sussistere per la concessione e fruizione dei permessi in argomento sono:

- **Riconoscimento della condizione di disabilità in situazione di gravità del soggetto da assistere**, ai sensi dell'art.4, comma 1, L. 104/92, da parte della competente Commissione medica integrata ASL/INPS (tale condizione dovrà essere comprovata mediante produzione, in allegato alla richiesta, di copia del verbale di riconoscimento della situazione di handicap grave rilasciato dalla predetta commissione medica; per la sindrome di Down potrà essere allegato il certificato del medico di base corredato dal cariotipo).
- **Assenza di ricovero a tempo pieno del disabile da assistere presso strutture pubbliche o private** che forniscono assistenza sanitaria continuativa per le 24 ore (tale condizione dovrà essere comprovata mediante dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da rendersi ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000 e ss.mm.ii.).

In relazione alla condizione di disabilità grave del soggetto da assistere, il verbale di accertamento di tale situazione può riportare una **data di rivedibilità**. In tal caso, il beneficiario potrà comunque continuare a fruire dei permessi in argomento anche dopo la data di scadenza del verbale rivedibile e sino a quella di definizione del nuovo verbale.

Qualora, in esito alla visita di revisione, non dovesse risultare confermato il grave stato

di disabilità, il beneficio concesso potrà ritenersi revocato a decorrere dalla data di definizione del nuovo verbale e i giorni di assenza dal servizio, eventualmente fruiti a tale titolo, dovranno essere giustificati utilizzando altri istituti (es. ferie).

Assistenza a più familiari disabili gravi

Il lavoratore/la lavoratrice può prestare assistenza nei confronti di più familiari con disabilità grave che siano il coniuge, o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto, o parenti o affini entro il I grado o entro il II grado, ma tale facoltà è riconosciuta solo qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto del disabile siano mancati, deceduti, abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti.

Procedura per la concessione e fruizione dei benefici/conferma

Giova rilevare che l'accertamento dei relativi benefici è soggetto ad una **valutazione annuale** in ordine alla permanenza delle condizioni giustificatrici.

I permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992 per l'assistenza a familiari in situazione di disabilità grave, o per se stessi, possono essere fruiti, su richiesta del dipendente interessato qualora, all'esito dell'istruttoria svolta dalla Dirigenza, sussistano tutti i requisiti prescritti dalla vigente normativa in materia. **Resta inteso che fino alla conclusione dell'istruttoria ed all'emissione del decreto di ammissione ai benefici di cui all'oggetto – da completare nei termini previsti dalla L. 241/90 e ss.mm.ii. – questo Ufficio non potrà dare corso ad alcuna istanza pervenuta.**

I lavoratori e le lavoratrici che intendono beneficiare dei permessi retribuiti in argomento sono tenuti a trasmettere, tramite mail istituzionale paic85600t@istruzione.it o mediante consegna a mano, apposita richiesta di concessione dei benefici, utilizzando la modulistica allegata:

- Modulo **istanza benefici L. 104/92 per se stessi**;
- Modulo **istanza benefici L. 104/92 per familiari di I, II e III grado**;

La richiesta per l'assistenza a familiari disabili dovrà essere corredata da uno dei seguenti modelli di dichiarazione sostitutiva ex DPR 445/2000, da utilizzare in base alla diversa condizione che ricorre:

- Dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47, DPR 445/2000 per familiari di I e II grado;

- Dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47, DPR 445/2000 per familiari di III grado;
- Dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47, DPR 445/2000 per familiari che condividono permessi con altro soggetto beneficiario;

Per ciascun familiare da assistere occorre presentare singola richiesta di concessione dei benefici.

Conferma/Rinuncia/Interruzione alla fruizione dei benefici

Coloro i quali avessero già fatto richiesta nell'anno scolastico precedente dei permessi, per i quali quindi l'istruttoria ha avuto esito positivo, e intendano confermare i propri requisiti di concessione dei benefici, ovvero coloro che intendano comunicare la rinuncia o l'interruzione alla fruizione dei benefici sono tenuti a presentare il modello:

- Modulo **istanza conferma o rinuncia o interruzione** alla fruizione dei benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, Legge 104/1992 e ss.mm.ii.

Integrazione della richiesta di concessione dei benefici già presentata

Coloro i quali già autorizzati a fruire dei permessi, in presenza di altri familiari beneficiari degli stessi, sono tenuti ad integrare la richiesta prodotta con presentazione del seguente modello:

- Modulo **istanza integrazione della richiesta** di concessione dei benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, Legge 104/1992 e ss.mm.ii.

Ciascun modello reca l'indicazione degli eventuali allegati richiesti.

Relativamente alle modalità di fruizione dei permessi di che trattasi, si deve mettere in evidenza che la circolare 13 del 6 Dicembre 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica afferma "**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**".

Precedentemente la questione è stata affrontata dal Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni - Servizio Trattamento del Personale, 18 febbraio 2008, n. 13 "Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifi-

cazioni ed integrazioni - permessi ex art. 33, comma 3" che recita testualmente "Al fine di evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione, le amministrazioni dovrebbero concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso. A questo scopo può essere utile elaborare un piano per la fruizione dei permessi, che naturalmente è solo lo strumento formale dell'accordo lavorativo, il cui contenuto si può riempire sulla base della sussistenza del presupposto della legittimazione al congedo per il lavoratore".

Sulla questione è definitivamente intervenuta l'ARAN nel 2012 che in risposta (SC_066_Orientamenti Applicativi dell'1.08.2012) ad un apposito quesito ("Come possono essere fruiti i giorni di permesso art. 33, comma 3, legge 105/92?"), dopo aver richiamato la disciplina contrattuale – l'art. 15, comma 6. del Ccnl 29.11.2007 – ha chiarito che "In ogni caso la concessione di giornate di assenza ricade nelle scelte organizzative adottate dal dirigente della struttura con i poteri del privato datore di lavoro, di cui all'art. 5, comma 2, del D.lgs. 165/2001".

Ne consegue che il Dirigente Scolastico può richiedere di concordare le giornate di permesso, tramite atti unilaterali organizzativi con i quali assicurare l'efficacia e l'efficienza del servizio scolastico.

Per l'effetto questo Ufficio ha titolo a richiedere al personale interessato una preventiva fruizione concordata dei permessi al fine di predisporre in anticipo una più organica e funzionale sostituzione degli assenti, fermo restando, naturalmente, che la fruizione concordata viene meno o può essere interrotta a fronte di bisogni urgenti della persona disabile da documentare debitamente e da comunicare, congruamente, prima dell'inizio del servizio del personale interessato.

Fatta tale premessa, si invita tutto il personale interessato – una volta acquisito il decreto di ammissione ai benefici più volte richiamati – a produrre una pianificazione mensile da presentare entro il 27 del mese precedente, salvo improvvise ed improcrastinabili esigenze di assistenza del soggetto disabile da documentare.

Nella programmazione dei permessi si dovrà avere cura di indicare di volta in volta **diversi giorni della settimana, in un'ottica di rotazione**, salvo specifiche esigenze che potranno essere rappresentate nella comunicazione contenente la programmazione mensile.

Resta inteso che – in caso di sopravvenute esigenze legate a situazioni impre-

viste e imprevedibili – le SS.LL. potranno chiedere, in itinere, di modificare la programmazione presentata, indicando le ragioni di urgenza.

Il modello di presentazione del cronoprogramma è allegato alla presente circolare.

Tale programmazione, non sostituisce comunque il modello di richiesta di fruizione del permesso che il personale deve produrre, TRAMITE SCUOLANEXT.

Si rammenta, inoltre, che l'articolo 32 del CCNL 2016/18, sostituendo l'articolo 15 del CCNL 2007 (**per il solo personale ATA**) così recita: *"i dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili"*.

Giova, inoltre, precisare che l'art. 33, comma 3, della legge 104/92 non prevede l'obbligo, bensì il "diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito". Al fine di prevenire l'insorgere di precise responsabilità disciplinari, penali e patrimoniali, si ricorda a tutto il personale titolare dei benefici della Legge 104/92 che, anche se si tratta di un diritto utilizzabile come lavoratore, il diretto interessato è il familiare al quale deve essere riservata la massima assistenza.

Proprio per il valore sociale e civile che tale norma porta con sé, un uso distorto della stessa da parte di chi ne usufruisce, ovvero i familiari o affidatari del soggetto disabile, può condurre a conseguenze irreversibili quale il licenziamento immediato e l'applicazione del codice penale.

Si ritiene, poi, opportuno ricordare quanto previsto dal punto 8 della "Circolare n. 13 del Dipartimento della funzione pubblica del 6 Dicembre 2010" in merito ai "Doveri dell'Amministrazione": comunicare annualmente (entro il 31 Marzo) al Dipartimento della Funzione Pubblica tutte le giornate fruita a tale titolo da ciascun lavoratore, essendo autorizzato, per disposizione espressamente prevista dalla sopra citata normativa, al trattamento di tali dati sensibili e alla loro conservazione per un periodo massimo di gg. 30 dall'invio.

Il lavoratore/la lavoratrice autorizzato/a alla fruizione dei permessi mensili retribuiti è tenuto a comunicare tempestivamente ogni **variazione** in ordine agli stati e alle dichiarazioni fornite all'atto della **richiesta dei benefici** e, in particolare:

- Il decesso dell'assistito;
- L'esito della visita di rivedibilità da parte della competente Commissione Medica

ASL/INPS;

- Il ricovero a tempo pieno dell'assistito presso strutture pubbliche o private a carattere sanitario;
- Il subentro di ulteriori soggetti aventi diritto beneficiari dei permessi di che trattasi.

Resta inteso che le disposizioni sopra indicate valgono come ordine di servizio la cui inosservanza integra gli estremi di mancanze disciplinarmente rilevanti e, in base alla gravità dei fatti eventualmente riscontrati, in responsabilità amministrativa e anche penale.

Si allega:

- Modulo programmazione mensile di fruizione dei permessi retribuiti Legge n. 104/92 art. 33 comma 3;
- Modulo istanza benefici L. 104/92 per se stessi;
- Modulo istanza benefici L. 104/92 per familiari di I, II e III grado;
- Modulo istanza integrazione della richiesta di concessione dei benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, Legge 104/1992 e ss.mm.ii;
- Modulo istanza conferma o rinuncia o interruzione alla fruizione dei benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, Legge 104/1992 e ss.mm.ii;
- Dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47, DPR 445/2000 per familiari di I e II grado;
- Dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47, DPR 445/2000 per familiari di III grado;
- Dichiarazione sostitutiva ex artt. 46 e 47, DPR 445/2000 per familiari che condividono permessi con altro soggetto beneficiario.

**La Dirigente Scolastica
Rosaria Corona**

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.L.vo 39/93