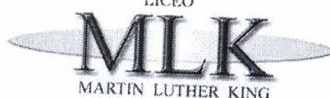




Unione Europea
Fondo Sociale Europeo



Ministero della Pubblica Istruzione



Regione Sicilia
Assessorato Pubblica Istruzione

LICEO STATALE "M. L. King"

E-mail agpm02000q@istruzione.it - sito web www.mlking.it

Viale Pietro Nenni, 136 - **FAVARA (AG)** Tel./fax 0922 32516

Liceo Statale "M.L.KING" - FAVARA
Prot. 0007960 del 20/09/2021
07 (Uscita)

Favara, 20/09/2021

CIRCOLARE N° 22

A TUTTO IL PERSONALE

SEDE -ALBO

SITO WEB

Oggetto: Fruizione dei permessi di cui alla Legge 104/92 e s.m.i.

VISTA la Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
VISTA la Legge 8 marzo 2000, n. 53;
VISTO il D.P.R. n. 445 del 2000;
VISTO il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
VISTO il Parere Dip. Funz. Pubblica n. 13 del 18 febbraio 2008;
VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183;
VISTA la Circolare I.N.P.S. n. 155 del 3 dicembre 2010;
VISTO la Circolare Dip. Funz. Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010;
VISTA la circolare applicativa INPS n. 45 dell'1.03.2011

e al fine di rendere compatibili le richieste di permessi di cui all'oggetto con le esigenze organizzativo-didattiche dell'istituzione scolastica, si forniscono le seguenti direttive in merito.

a) Conferma dell'istanza presentata nell'a.s. precedente

Ogni dipendente è tenuto, secondo le modalità di cui agli art. 75 e 76 del DPR 445/2000 e s.m.i., a produrre autocertificazione sulla permanenza delle condizioni di fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 o 6, della Legge 104/92 relative all'a.s. precedente. Pertanto, il dipendente che ha già fruito, nel precedente anno scolastico, dei permessi di cui all'art. 33 della L. n. 104 del 1992, è cortesemente invitato a dichiarare, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000, il permanere della situazione di fatto e di diritto che legittima la fruizione dei permessi anche nell'anno scolastico in corso. In proposito, si rammenta che, secondo quanto previsto nell'art. 76 del predetto D.P.R. *"Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi*

previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia. "

b) Prima istanza

La richiesta di riconoscimento dei benefici di cui alla Legge 104/92 e s.m.i. va inoltrata all'istituto di titolarità, che provvederà all'emissione del relativo decreto autorizzativo. La medesima richiesta, per conoscenza, va inoltrata anche all'eventuale istituto di completamento a cui deve essere consegnato successivamente il decreto di riconoscimento dei benefici della Legge 104/92. Lo scrivente, in entrambe le ipotesi di cui sopra, e nei termini previsti dalla normativa vigente, provvederà ad emettere apposito decreto valevole per l'a.s. in corso.

Si precisa che l'art. 24 della legge 183/2010 in oggetto ha introdotto *"Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità"*. Tale disposizione innova parzialmente il regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e nella legge 8 marzo 2000, n. 53. Di conseguenza, *il dipendente di questa amministrazione* che volesse legittimare il proprio diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n.104 del 1992 per assistere persone in situazione di handicap grave, dovrà presentare apposita istanza per la fruizione di tali agevolazioni ed ha l'onere di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione, coerentemente con quanto previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e dalla Circolare Dip. Funz. Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010.

c) Documentazione da produrre

Il dipendente deve formalizzare la richiesta dei benefici di cui all'art. 33 della legge 104/92 producendo la seguente documentazione:

1. Copia conforme all'originale del verbale della Commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave oppure copia conforme all'originale del verbale della Commissione medica attestante lo stato di *'disabilità grave'* dell'assistito;
2. se del caso, tutta la documentazione relativa alla possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti ed affini entro il *terzo grado*.
3. Il dipendente, inoltre, è tenuto a certificare, attraverso idonea documentazione ovvero attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000 (*"Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"*), la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni ovvero che
 - l'assistito non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, cioè *'strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa'*;
 - nessun altro familiare beneficia dei permessi di cui alla Legge 104/92 per lo stesso assistito;

- certificazione anagrafica attestante il legame di parentela/affinità con l'assistito o eventuale autocertificazione;

Inoltre, il dipendente, a corredo della propria istanza, deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- il medesimo presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il medesimo necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- il medesimo 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 medesimo 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;
- il medesimo si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

Come previsto dalla circolare del Dip. Funz. Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010, *"salvo **dimostrare** 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 didattica.

A seguito dell'eventuale accoglimento della domanda da parte dell'amministrazione, il dipendente dovrà comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che comporta il venir meno della titolarità dei benefici e dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'amministrazione. Ancora una volta, è utile richiamare le previsioni del citato Testo unico secondo cui *"L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso."* (art. 76, comma 2, D.P.R. n.445 del 2000). Si rammentano, anche in questa sede, le norme contenute nell'art. quater, comma 1 lett. a, del d.Lgs.n. 165 del 2001, che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa prevedono la comminazione del licenziamento e, nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

**Lavoratori legittimati
a fruire permessi**

Primo legittimato è il coniuge.

Limitazione del riconoscimento **ad un solo** lavoratore dipendente entro il **secondo grado** di parentela o affinità:

i parenti: genitori, nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli);

gli affini: *suocero, nuora, genero, cognati.*

Soltanto **i genitori, anche adottivi**, hanno la possibilità di fruire **alternativamente** dei tre giorni di permesso in deroga al requisito di unicità ed esclusività dell'assistenza.

Possibilità di allargare la cerchia dei familiari legittimati a fruire dei permessi **ad un solo lavoratore** dipendente appartenente al **terzo grado** di parentela o affinità:

i parenti: *bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli o sorelle, pronipoti in linea retta)*

gli affini: *zii acquisiti, nipoti acquisiti*

tale estensione può avvenire nel caso in cui anche uno solo dei soggetti titolari del diritto (coniuge, genitore) sia deceduto o mancante o abbia raggiunto il limite di età anagrafica (65 anni) o sia stato colpito da patologie invalidanti (D.Lgs. 119/2011, art. 6)

Patologie invalidanti

Si fa riferimento al D.I. n. 278 del 21 luglio 2000:

1) **patologie** acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) **patologie** acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) **patologie** acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Pertanto, nel caso in cui il coniuge, o i parenti e affini entro il secondo grado di parentela della persona in situazione di handicap grave, siano affetti dalle patologie rientranti in tale elenco, l'assistenza potrà essere prestata anche da parenti e affini entro il terzo grado. Ai fini del riconoscimento del beneficio dei permessi, dette situazioni dovranno essere tutte **ampiamente documentate**.

Individuazione di un referente unico

I permessi possono essere accordati **ad un unico lavoratore dipendente** per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Si individua **un unico referente, per ciascun disabile**, che assume il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento. **In presenza di più persone in situazione di gravità**, non è preclusa la possibilità, per lo stesso dipendente, di assistere più persone. Tale circostanza dovrà essere ben valutata dal dipendente che intende fruire dei permessi, in considerazione del notevole disagio che una tale situazione potrebbe arrecare sia all'attività di assistenza che, se prestata nei confronti di più familiari, potrebbe risultare non soddisfacente, sia all'attività amministrativa in considerazione delle assenze frequenti e protratte del lavoratore stesso. Il dipendente, all'atto della presentazione della domanda, ha l'onere di **dichiarare** la sussistenza di tali presupposti, confidando nella sua **esclusiva** valutazione e nel suo senso di responsabilità.

Genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave	<p>I genitori, anche adottivi, hanno la possibilità di fruire alternativamente dei tre giorni di permesso in deroga al requisito di unicità ed esclusività dell'assistenza. Pertanto, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili, i permessi possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio in situazione di handicap grave, anche se di età inferiore ai tre anni. Tale facoltà si aggiunge ai riposi, ai permessi e ai congedi previsti dal D. Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119). La fruizione dei due istituti normativi, - art 33, comma 3, della legge 104/92 e art. 42, comma 1, 2 del D. Lvo n. 151/2001 e s.m.i.- nell'arco del mese, deve intendersi alternativa e non cumulativa. Ciascuno dei due genitori, laddove entrambi chiedano di fruire dei tre giorni di permesso mensile ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge 104/92 non potrà beneficiare, per lo stesso figlio e per lo stesso periodo, delle due ore di riposo giornaliero (art. 42, comma 1), del prolungamento del congedo parentale (art. 33, comma 1) e del congedo di cui all'art. 42, comma 5, e viceversa. Questi riposi e permessi potranno essere cumulati esclusivamente con il congedo ordinario e con il congedo per malattia del figlio (art. 42 comma 4)</p>
Presupposti oggettivi Per il riconoscimento dei permessi.	<p>Per il riconoscimento dei permessi, la persona in situazione di handicap grave non deve essere ricoverata a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore, in strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria, ad eccezione delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie; • ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o stato terminale; • ricovero a tempo pieno di minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. <p>Le situazioni sopra descritte dovranno risultare da idonea documentazione medica che l'Amministrazione è tenuta a valutare.</p>
Eliminazione dei requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività	<p>I requisiti di convivenza, continuità ed esclusività dell'assistenza sono stati eliminati. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con la modifica dell'art.20, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53, è stata eliminata la parte in cui venivano prescritte le condizioni di continuità ed esclusività dell'assistenza; • con l'abrogazione del comma 3 dell'art. 42 del D.lgs. n. 151/2001, è stata eliminata la condizione indispensabile per i genitori di figlio in situazione di handicap grave maggiorenne, della convivenza e della necessità che fosse continua ed esclusiva.
Oneri del dipendente interessato	<p>Il dipendente dovrà presentare apposita istanza, corredata di idonea documentazione. Nel dettaglio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verbale della commissione medica, dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave; DOWN • eventuale certificato medico dal quale risulti la patologia

	<p>invalidante di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92;</p> <ul style="list-style-type: none"> • dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza, dalla quale risulti che il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile ovvero: • dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che il dipendente necessita delle agevolazioni per i suoi bisogni dovuti alla propria situazione di handicap; • dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza circa l'onere per l'Amministrazione e l'impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano per l'effettiva tutela dei disabili; • dichiarazione di impegno a comunicare tempestivamente eventuali variazioni della situazione di fatto e diritto causanti il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei benefici. <p>Sono previsti controlli di merito, eventuali sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro e sanzioni di natura penale (reato di falso). Per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al Dirigente scolastico le assenze dal servizio con congruo anticipo (se possibile con programma mensile), al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.</p>
Doveri dell'Amministrazione	<p>L'Amministrazione che riceve la domanda di fruizione dei permessi da parte del lavoratore dipendente ha l'obbligo di verificare l'adeguatezza e la correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione. L'Amministrazione ha l'obbligo, altresì, di monitorare e verificare l'effettività delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto della domanda, nonché di chiedere il nuovo verbale medico in caso di accertamento di handicap grave rivedibile. L'Amministrazione è tenuta ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive, in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi, ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR 445 del 2000. L'Amministrazione provvederà a revocare i benefici, per effetto della decadenza, nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi. L'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione di addebiti, ai sensi dell'art. 55 quater, comma 1, let. A, e art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 162/2001, qualora, nell'ambito o a seguito di accertamenti, risultino gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente. L'avvio e l'esito del provvedimento dovranno essere comunicati all'Ispettorato della Funzione Pubblica, ai sensi della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 6 dicembre 2007, n. 8.</p>
Istituzione di banca dati	<p>Viene istituita la banca dati informatica, finalizzata al monitoraggio e alla verifica della legittima fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La banca dati è costituita secondo quanto previsto dall'articolo 22, commi 6 e 7, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Le</p>

Pubbliche Amministrazioni dovranno effettuare adeguata comunicazione dei dati rilevanti per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno

Dirigente Scolastico
(Prof. ssa Mirella Vella)

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