



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE  
SANT'ANTIOCO-CALASETTA

Via Virgilio, 17 - SANT'ANTIOCO (CA) 09017 ☎ 0781- 83095 📠 0781-802046 📠

Codice meccanografico ministeriale CAIC87700N -Codice fiscale 90027650929

Indirizzo di posta elettronica [caic87700n@istruzione.it](mailto:caic87700n@istruzione.it)

Indirizzo di posta elettronica certificata [caic87700n@pec.istruzione.it](mailto:caic87700n@pec.istruzione.it)

Sito web [www.icsantantiococalasetta.gov.it](http://www.icsantantiococalasetta.gov.it)

Circ. 43

Sant'Antioco, 14/11/2018

AI DOCENTI  
AL PERSONALE ATA  
DSGA  
LORO SEDI  
SITO

**Oggetto: Fruizione benefici Legge 104/1992 anno scolastico 2018/2019. Richiami normativi e documentazione da presentare.**

Si richiamano le disposizioni per la fruizione dei benefici della Legge 104/92 alla luce delle modifiche apportate con la Circolare n. 13 del Dipartimento della funzione pubblica del 6 Dicembre 2010 avente per oggetto "*Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza alle persone con disabilità*".

Le disposizioni si richiamano nuovamente perché la richiesta sia fatta nei modi previsti per legge e la fruizione sia regolamentata in base a quanto previsto dal contratto CCNL Scuola : i permessi in questione «devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti» e , giusta il dettato della Circolare 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, "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 una migliore organizzazione dell'attività amministrativa".

Per una puntuale osservanza si riportano quindi, di seguito, in sintesi, le norme vigenti:

Tra le svariate tematiche sulle quali incide la legge si segnala all'attenzione delle SS.LL. l'art. 24, che contiene modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità. Il citato articolo 24 ridefinisce innanzitutto la platea degli aventi diritto, modificando dunque il testo dell'art. 33, comma 3 della L.104/92. Secondo la vigente disposizione, in assenza di ricovero della persona con handicap grave da assistere, possono fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi: 1. il genitore; 2. il coniuge; 3. il parente o l'affine entro il secondo grado. I parenti e/o affini di terzo grado (es: zii e bisnonni) possono fruire dei permessi in parola solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) quando i genitori o il coniuge della persona disabile siano deceduti o mancanti;
- b) quando i genitori o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto i 65 anni di età, oppure siano affetti da patologie invalidanti. Per quanto riguarda invece l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i permessi vengono riconosciuti "ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa, nell'ambito del mese", fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili.

Circa la sede di lavoro, il testo approvato indica come riferimento il domicilio della persona disabile da assistere e non quello del lavoratore.

Ora la fruizione dei suddetti permessi è limitata al coniuge e ai parenti ed affini entro il secondo grado di parentela (salvo le eccezioni previste). La legge individua pertanto un referente unico, legittimato in base alla legge, per l'assistenza alla "persona in situazione di handicap grave" il quale assume " il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell' intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell' assistito" (Consiglio di Stato , parere n. 5078 del 2008). **In caso di cumulo, la persona che fruisce dei permessi per l' assistenza a due familiari disabili dovrà dichiarare, sotto la propria responsabilità, che non è possibile soddisfare le esigenze di assistenza nel limite dei tre giorni mensili e dovrà comprovare che non può essere sostituita da altri.**

In merito alle modalità di fruizione dei permessi si ribadisce che: "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."(art. 7 C.M. n. 13).

Pertanto, la richiesta di fruizione dei permessi di cui all'oggetto dovrà pervenire alla scrivente, **MENSILMENTE O, IN SUBORDINE, CON UN ANTICIPO DI CINQUE GIORNI LAVORATIVI.** È quindi esclusa la possibilità, salvo dimostrate (**con idonea documentazione**) situazioni di urgenza, di comunicazione telefonica nello stesso giorno della fruizione del permesso o in un tempo, inferiore a quello precedentemente indicato. La richiesta va fatta utilizzando il modello predisposto dalla Scuola. Si ricorda al personale che per contratto, art.15, c. 6 del CCNL vigente, "i permessi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

Si informa il personale che presso il Dipartimento della Funzione Pubblica è stata istituita una banca dati finalizzata al monitoraggio e al controllo sulla legittimità dei permessi a cui l'amministrazione è tenuta a comunicare le assenze fruiti dai propri dipendenti. E si sottolinea che la normativa in oggetto sostiene i vincoli/doveri dell'amministrazione per la verifica dell'adeguatezza e della correttezza della documentazione presentata. Le dichiarazioni mendaci sono soggette alle sanzioni di cui all' art.55 quater, c. 1 lett. a) e art. 55 quinquies, c. 1 e 2 del d. leg.vo 165/2001 e normative seguenti.

**Per una corretta informativa, infine, per chi abbia la necessità di richiedere i benefici della legge in merito all'assistenza ai disabili, si riportano di seguito gli Oneri del dipendente interessato alla fruizione delle agevolazioni.**

Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione (verbale della commissione medica dal quale risulti la patologia invalidante di cui all'art. 33, comma 3, L. 104, certificazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, dalla quale si evinca la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni). Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- Il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- 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 se per l'effettiva tutela del disabile;
- Il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni;

Salvo dimostrate situazioni d'urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente 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;

- Il riconoscimento della fruizione dei permessi non potrà essere concesso nel caso in cui il disabile sia ricoverato presso le strutture ospedaliere o comunque le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.

A seguito dell'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. 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).(art. 7 C.M. n. 13/2010).

#### **Doveri dell'amministrazione**

- L'amministrazione che riceve l'istanza da parte del dipendente interessato deve verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione;
- I provvedimenti di accoglimento dovranno essere periodicamente monitorati al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza (l'amministrazione è tenuta a chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile);
- L'amministrazione è tenuta alla verifica delle dichiarazioni sostitutive secondo le modalità previste dagli artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445/2000. La verifica dovrà essere svolta periodicamente, anche a campione;
- Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza;
- Qualora, a seguito di accertamenti, emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato;
- L'amministrazione dovrà effettuare le comunicazioni dei permessi fruiti dai propri dipendenti per l'inserimento nella banca dati istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 24 commi 4 e 6, della L. 183 del 2010;
- In fase di prima applicazione, l'amministrazione dovrà procedere a riesaminare i provvedimenti di assenso già adottati al fine di verificare la sussistenza delle condizioni previste dalla nuova legge

**Alla luce di quanto sopra, tutto il personale che nel corrente a.s. 2018/2019 intende fruire dei benefici previsti dall'art. 33, comma 3 della Legge in oggetto, è tenuto a presentare in Segreteria la specifica istanza scritta, allegandovi copia autenticata del certificato di handicap ovvero rinviando a quello eventualmente già agli atti della scuola. Inoltre, si dispone quanto segue:**

1) I lavoratori interessati alla fruizione di benefici per propria patologia (art. 33.6) presenteranno un'istanza da cui dovrà risultare anche la scadenza ovvero il carattere permanente del certificato di handicap;

2) I lavoratori, che intendano fruire dei benefici per prestare assistenza a proprio parente o affine (art. 33.3), dovranno presentare l'istanza (da redigere sull'apposito modello) precisandovi, con dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà di cui all'art. 47 del D.P.R. 445/2000, quanto segue:

- la scadenza ovvero il carattere permanente del certificato di handicap;
  - il codice fiscale e gli estremi analitici della residenza della persona oggetto dell'assistenza ;
  - la dichiarazione che la persona oggetto dell'assistenza non è ricoverata a tempo pieno;
  - la dichiarazione che il richiedente presta assistenza al proprio familiare disabile;
- la dichiarazione di consapevolezza che il riconoscimento delle agevolazioni comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- la dichiarazione di impegnarsi a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni;
  - la dichiarazione di consapevolezza 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;

- la dichiarazione che il richiedente è l'unico lavoratore che richiede i permessi lavorativi e che ne fruisce;

- la dichiarazione attestante l'assenza di parenti o affini entro il 3° grado del disabile assistito ovvero i nominativi dei congiunti che, pur avendovi titolo, non intendano avvalersi dei permessi di cui trattasi, con la precisazione delle generalità di ognuno di essi e della rispettiva dipendenza di lavoro (pubblica e/o privata, della quale dovranno essere analiticamente precisati la ragione sociale e i vari recapiti).

In caso di assistenza a parente o affine del 3° grado, con apposita ulteriore dichiarazione il dipendente dovrà chiarire la particolare situazione che legittima l'assistenza a disabile grave parente o affine di 3° grado con espresso riferimento alla condizione del di lui genitore o coniuge.

Si ringrazia per la collaborazione.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
TIZIANA MELONI