



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Ufficio I – Affari generali, personale e servizi della direzione generale

Prot. n. MIUR AOODRLO R.U. 4640 del 27.04.2011

Ai Dirigenti Responsabili
degli Ambiti Territoriali
della Regione

LORO SEDI

Ai Dirigenti scolastici
degli istituti e scuole di ogni ordine e
grado

LORO SEDI

Oggetto: **Permessi per persone con disabilità e per assistenza a persone con disabilità -
L. 104/92, art. 33 (come novellato dall'art. 24 della L. 183/2010) -**

Continuano a pervenire a questa Direzione numerosi quesiti concernenti la materia di cui in oggetto, ciò che fa ritenere opportuno, al fine di rispondere alla platea dei richiedenti consulenza e supporto, riepilogare, se pure in forma schematica, i principali aspetti della vigente normativa circa i benefici riconosciuti a persone con disabilità e a coloro che debbano assisterle.

Al riguardo, si rammenta in primo luogo come questo Ufficio abbia già diffuso, in tempi recenti, note esplicative in materia¹, divulgando anche il contenuto della circolare n. 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica², che contiene specifiche ed importanti indicazioni circa l'applicazione dell'art. 24 della L. 183 del 04.11.2010 (Collegato Lavoro).

Requisiti oggettivi per la concessione dei permessi

1) Accertamento della situazione di handicap in condizioni di gravità.

Condizione essenziale per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 L. 104/92 è la produzione, da parte dell'interessato, del *verbale della Commissione medica* di cui all'art. 4 L. 104/92, redatto al termine della

¹ v. nota prot. MIURAOODRLO R.U. 19533 del 9.12.2010

² v. nota prot. MIURAOODRLO R.U. 20152 del 21.12.2010



prescritta procedura, dal quale risulti l'accertamento della situazione di *handicap grave* (il verbale deve recare l'attestazione esplicita della sussistenza di situazione di gravità ex art. 3, c. 3, L.104/92).

Si ricorda che, a partire dal 01.01.2010, per effetto di quanto disposto dall'art. 20 della L. 102 del 03.08.2009, risultano modificati alcuni passaggi dell'iter di domanda, accertamento e riconoscimento, anche per le situazioni di cui alla L.104/92 (presentazione istanza all'INPS; integrazione commissione con medico INPS; modalità di rilascio del c.d. "certificato introduttivo"; termini per la visita; verbale elettronico in doppia versione; verifica etc.)³

Rimangono, ovviamente, valide le certificazioni acquisite prima di tale data, e ciò sino al successivo accertamento, qualora previsto.

2) Assenza di ricovero permanente della persona da assistere

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, presso strutture ospedaliere, o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.

Fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze:

- *interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e/o terapie debitamente certificate;*
- *ricovero a tempo pieno del disabile in coma vigile, stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale;*
- *ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità grave, nei confronti del quale i sanitari della struttura che lo ospita certificano la necessità di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.*

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà, naturalmente, risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare attentamente.

Condizioni soggettive per la concessione dei permessi

1) Lavoratori legittimati a fruire dei permessi di cui all'art. 33, c. 3 della L. 104/92 per assistere persone in situazione di handicap grave:

- Coniuge

Parenti e affini entro il secondo grado⁴:

- parenti di primo grado: **genitori, figli;**
- parenti di secondo grado: **nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli)**
- affini di primo grado: **suocero/a, nuora, genero**

³ v. circolare INPS 28.12.2009 n. 131

⁴ art. 74 c.c.: "La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite"; art. 78 c.c.: "L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge"



- affini di secondo grado: **cognati**.

2) Eccezione per i casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano mancanti.

Estensione della legittimazione ai permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado.

- parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta.
- affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

Per valutare tale ultima ipotesi, nel caso di genitore o coniuge affetto da patologie invalidanti, è necessario acquisire idonea documentazione medica relativa a⁵:

"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;"

Il caso di mancanza di genitori o coniuge della persona in situazione di handicap grave è riconducibile ad ipotesi di:

- decesso
- assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato; stato di figlio naturale non riconosciuto)
- situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

3) Posizione di referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave.

L'art. 24 della legge 183/2010 nell'innovare la disciplina sulla legittimazione a fruire di permessi, non ha menzionato i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza (oltre a quello, già superato, della convivenza), che quindi non sono più esplicitamente previsti dalle disposizioni in materia.

La legge stessa ha però espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi *"non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità"*.

⁵ art. 2, comma 1, lett. d), del decreto interministeriale - Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità 21 luglio 2000, n. 278



Con tale prescrizione è stato perciò ripreso in parte e tipizzato il concetto di esclusività dell'assistenza, limitandolo alla regola secondo cui **i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.** In base alla legge, quindi, viene individuato un **unico referente per ciascun disabile,** trattandosi del soggetto che 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." (così Consiglio di Stato - parere n. 5078 del 2008).

4) Genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave

Particolari norme sono invece dettate per i genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave.

Secondo quanto previsto dal nuovo comma 3 dell'art. 33, l'assistenza può essere prestata ***alternativamente*** da entrambi i genitori (*Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente*).

Fermo restando, dunque, il **limite complessivo dei tre giorni mensili**, i permessi giornalieri possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio.

Nel caso di genitori di minore di tre anni disabile, sussiste la possibilità di fruire dei permessi ai sensi dell'art. 33 L. 104/92 e s.m.i., **in alternativa** alle altre prerogative previste nel D.Lgs. 151/2001.

Resta fermo, quindi, il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di handicap grave di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri mensili, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti di cui all'art. 42 del menzionato decreto.

È opportuno segnalare, infatti, che trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, c. 3, entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo stesso figlio neppure delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42, c. 5, del D.Lgs. 151/2001 e viceversa.

5) Possibilità, per una sola persona, di assistere più soggetti in situazione di disabilità grave

Le nuove norme non precludono invece espressamente la possibilità, per lo stesso dipendente, di assistere più persone in situazione di handicap grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le



condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili.⁶

Analogamente, le nuove norme non precludono espressamente ad un lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

Modalità di fruizione

L'art. 71, c. 4 della L. 133/2008 (conversione del D.L. 112/08) prevede che "la contrattazione collettiva o le specifiche normative di settore... definiscono i termini e le modalità 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"

I permessi in questione sono previsti espressamente dalla Legge in esame (art. 33, comma 3) nella misura di tre giorni al mese.

Il vigente CCNL Comparto scuola, come noto, nulla prevede in termini di quantificazione oraria di detti permessi e/o di fruizione alternativa degli stessi; in adesione alla posizione espressa dal Dipartimento della Funzione Pubblica⁷ e da giurisprudenza consolidata⁸ si conferma, dunque, che il personale della scuola può fruire dei permessi di cui all'art. 33 comma 3 della L. 104/92 e s.m.i., **solo nella modalità dei tre giorni al mese**, richiedibili anche in maniera continuativa.

Presentazione della domanda per la fruizione dei benefici di cui all'art. 33 L. 104/92

Il dipendente interessato ha l'onere di :

- presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge;
- dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione, attraverso la produzione di idonea documentazione;

⁶ v. circ. 13/2010 Dip.Funzione Pubblica, che supera il precedente parere n. 13/2008

⁷ v. circ. 8/2008 Dip.Funzione Pubblica

⁸ v. sentenza Corte Cassazione – sez. Lavoro 18/6/2009 n. 14184 "Permessi di cui al 3° comma art. 33 L. 104/92 – fruibilità frazionata in ore – insussistenza".



DOCUMENTI E DICHIARAZIONI DA ALLEGARE

- ✓ verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave;
- ✓ (solo per ipotesi di deroga) certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante di cui all'art. 33, c. 3, della L. 104 e la documentazione medica relativa a quanto riportato nel precedente paragrafo 2) - requisiti oggettivi;
- ✓ idonea documentazione, ovvero apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 ("Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"), per certificare la sussistenza di tutte le condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni.⁹

Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza¹⁰ 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 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 per l'effettiva tutela dei disabili;
- 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 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 didattica o amministrativa.

Adempimenti dell'amministrazione

A fronte dell'istanza di fruizione delle agevolazioni in esame, l'Ufficio/struttura di appartenenza del dipendente dovrà

⁹ art. 76 d.P.R. 445/2000 "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."

¹⁰ Circ. Dip. Funzione Pubblica n. 13/2010



- verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione;
- monitorare periodicamente i provvedimenti di accoglimento al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza. (Si richiama l'attenzione sulla necessità di chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile);
- revocare i benefici per effetto della decadenza, nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi;
- procedere ad attivare tempestivamente procedimento disciplinare ove emergessero, nell'ambito o a seguito degli accertamenti, gli estremi di una responsabilità del dipendente, nonché, nelle ipotesi di reato, procedere alle necessarie comunicazioni all'autorità giudiziaria competente;
- effettuare, entro il 31 marzo di ogni anno, 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 da 4 a 6, della L. 183/2010.

Non appare superfluo ricordare ancora che, a seguito dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, si deve procedere a riesaminare i provvedimenti di assenso eventualmente già adottati al fine di verificare la sussistenza delle condizioni previste dalla nuova norma.

In caso di insussistenza dei requisiti, salvo tempestiva integrazione della documentazione prodotta in passato da parte dell'interessato, la concessione dovrà essere revocata e le agevolazioni non potranno essere più accordate per effetto della decadenza.

Il dipendente interessato, che si trovi nella condizione di poter fruire di permessi a diverso titolo in base alla nuova legge, avrà ovviamente l'onere di produrre una nuova istanza accompagnata dalla documentazione di supporto.

Conclusivamente si rammenta che la materia in esame è soggetta ad evoluzione, tenuto conto anche della delega conferita al Governo mediante l'art. 23 della L. 183/2010, per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi nonché per la "razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 della L.104/92".

F.to Il dirigente
Luciana Volta

