



Cesano Maderno, 05 Settembre 2022

A tutti il Personale Docente e  
Personale ATA  
Dell'Istituto

## CI N° 04: Richiesta permessi Legge 104/92

Alla luce delle disposizioni normative (Legge 183/2010 e relative Circolari attuative INPS), ed 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:

- **Conferma dell'istanza presentata nell'a.s. precedente**

Ogni dipendente è tenuto, secondo le modalità di cui agli art.75 e76 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. L'autocertificazione deve essere presentata secondo il modello allegato alla presente circolare entro il 30/09/2022. (**Allegato N° 1**)

- **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 richiesta deve essere presentata secondo il modello allegato. (**Allegato N° 2**)

Si porta a conoscenza del personale interessato la disciplina dei permessi per l'assistenza ai portatori di handicap in situazione di gravità, con le innovazioni derivanti dalle ultime norme in materia.

### 1. LAVORATORI LEGITTIMATI A FRUIRE DEI PERMESSI

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** (parenti: genitori, nonni, fratelli e sorelle, nipoti figli dei figli; affini: suocero, nuora, genero, cognati).

A determinate condizioni, la disposizione prevede di allargare la cerchia dei famigliari legittimati a fruire dei permessi, ad un solo lavoratore dipendente appartenente al terzo grado di parentela o affinità. I parenti entro il terzo grado sono: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli o sorelle), pronipoti in linea retta. Gli affini entro il terzo grado sono: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

I parenti e/o affini di *terzo grado* possono fruire dei permessi in parola **solo** ad una delle seguenti condizioni:

- a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
- b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni, oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Non vengono più richiamati i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa.

## 2. GENITORI CHE ASSISTONO UN FIGLIO IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE

I permessi vengono riconosciuti “ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa, nell’ambito del mese”.

Nel caso che il figlio con handicap in situazione di gravità abbia meno di tre anni, restano invariate le disposizioni precedenti (due ore di permesso giornaliero o prolungamento dell’astensione facoltativa fino al compimento del terzo anno).

## 3. SEDE DI SERVIZIO

Il riferimento è il *domicilio della persona disabile da assistere*, e non più quella dello stesso lavoratore.

## 4. PATOLOGIE INVALIDANTI

In relazione alle cosiddette “*patologie invalidanti*”, in mancanza di una loro definizione legislativa, il riferimento per la loro individuazione è il D.I. n. 278 del 21 luglio 2000, che ha disciplinato le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all’art. 4 comma 2, della L.53 del 2000. 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.

## 5. INDIVIDUAZIONE DI UN REFERENTE UNICO

Dal 13 agosto potranno avere diritto a fruire di detti benefici anche più familiari. Una stessa persona con handicap, quindi, potrà essere assistita da diversi familiari che potranno, tutti, presentare domanda per la fruizione dei 3 giorni di permesso. Pertanto ad ogni domanda di permesso dovrà essere dichiarato se, nello stesso mese, altri familiari ne hanno usufruito.

In presenza di più persone in situazione di gravità, non è preclusa la possibilità di cumulare permessi. 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 buonsenso.

## 6. GENITORI CHE ASSISTONO UN FIGLIO IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE

La **già prevista possibilità** di fruire di **tre anni di congedo retribuito** è utilizzabile fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino, se non ricoverato in istituto specializzato. Nel computo dei tre anni sono inclusi anche i congedi parentali concessi alla generalità dei genitori (fino ad 11 mesi totali se a fruirne sono entrambi) a prescindere dalla disabilità del figlio. Questo congedo – che può essere continuativo o frazionato

– è relativo a **ciascun figlio con disabilità**, può essere fruito alternativamente da ciascun genitore, ma è incompatibile con la contemporanea fruizione dei permessi lavorativi (art. 33 della Legge 104/1992). Resta in vigore l’opportunità (art. 42, comma 1, D. Lgs. 151/2001) di fruire, in alternativa al congedo, delle due ore di permesso giornaliero, ammessa tuttavia solo fino al terzo anno di età del bambino.

## 7. ASSISTENZA LONTANA DAL DOMICILIO

Il nuovo Decreto impone che il lavoratore che usufruisce dei permessi “*per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito*”.

Nella sostanza, bisognerà **provare di essersi effettivamente recati** – nei giorni di fruizione dei permessi – presso il **domicilio del familiare da assistere**.

## 8. CONGEDI

L’ordine di priorità per l’accesso ai congedi è: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle. Rimane ferma la condizione dell’assenza di ricovero. Il primo beneficiario è, quindi, il coniuge convivente con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi (anche se non conviventi con il figlio). Da rilevare che, diversamente dalla disciplina sui permessi, in questi casi **non viene previsto alcun limite di età** di chi dovrebbe assistere il disabile.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti **del padre e della madre** anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei **figli conviventi**. Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ai fratelli o alle sorelle conviventi.

Per quanto riguarda i **genitori**, il congedo può essere fruito anche quando uno dei due non sia un lavoratore, oppure sia un lavoratore autonomo (che quindi non può accedere a questi benefici). In tutti gli altri casi, questa eccezione non è ammessa. Quindi, nel caso in cui un disabile conviva con la moglie casalinga, il congedo non può essere concesso, ad esempio, al figlio convivente, a meno che la madre non sia essa stessa affetta da patologie invalidanti.

Anche il congedo, come già i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona. Al contrario, per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad **entrambi i genitori**, anche adottivi, che possono fruirne **alternativamente**, ma nello stesso periodo l'altro genitore non può fruire dei permessi ex art. 33 della Legge 104 né del congedo parentale di tre anni concesso fino all'ottavo anno di vita.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale, importo che viene rivalutato di anno in anno tenendo conto degli indicatori ISTAT.

## **9. ONERI DEL DIPENDENTE INTERESSATO ALLA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI**

L'interessato 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.

A corredo e **ad integrazione dell'istanza, che deve essere rinnovata ogni anno**, le SSLL interessate **devono aggiornare la documentazione ai sensi della l. 183/2010**, ovvero devono produrre 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 per l'effettiva tutela del disabile;
- il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

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.

Si rammentano le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa prevede la comminazione del licenziamento, e nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

Si ricorda, altresì, che la circolare 13/2010 F.P. ultimo comma art 7, prevede "**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". (Allegato N° 3)



Il Dirigente Scolastico  
(Dott. Alberto Maria Sedini)  
Firma apposta ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii