



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE

“Umberto Zanotti Bianco”

Via Archimede s.n.c. 87011 – Fraz. Sibari di CASSANO ALLO IONIO (CS)



Sibari, 08/10/2022

Circolare n.44
A.S. 2022/23

Al personale in servizio
Docente e ATA
Al DSGA
Al sito Web/Atti

Oggetto: permessi per assistenza a familiare disabile in situazione di gravità ex art. 33 L. 104/92

Per opportuna conoscenza delle SS.LL. si è ad evidenziare le disposizioni normative e quelle del CCNL 2016/ 2018 relative all'oggetto.

Il testo vigente della legge 104/92 dopo le modifiche introdotte dalla *L. 53/2000*, dal *D. Lgs 151/2001*, dalla *L. 183 del 4.11.2010* (art. 24) e, in ultimo, dal d.lgs. n. 119/2011 recita:

"A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

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. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti."



RIFERIMENTI PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA

➤ Personale docente

Art. 15/6 del CCNL/2007: I permessi:

- sono fruiti esclusivamente in giorni;
- sono retribuiti;
- non riducono le ferie;
- devono essere possibilmente fruiti in giornate non ricorrenti.

> Personale ATA

Art. 32 del CCNL/2016-2018 (sostituisce e quindi disapplica, per il solo personale ATA, l'art. 15, comma 6):

- è possibile decidere di utilizzare i permessi in ore **nel** limite massimo di **18 ore mensili** anziché in giorni.
- il dipendente predispone, di norma, una **programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza **all'inizio di ogni mese**.
- in caso **di** necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Pertanto con la sottoscrizione del nuovo CCNL 2016-2018 la fruizione dei permessi cambia per il solo personale ATA. I permessi, per tale personale, possono anche essere fruiti in ore e non solo in giorni (possibilità demandata alla sola decisione del dipendente). Per tale personale è inoltre prevista, da normativa, una programmazione mensile con le deroghe di cui sopra.

Per il personale docente, invece, la normativa non è stata modificata. Pertanto, tale personale fruisce dei permessi solo in giorni.

Per la programmazione mensile, non introdotta per norma, si rimanda alla Circolare della FP n. 13/2010 e all'Interpello n. 31/2010 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, secondo cui, in buona sostanza, occorre richiamare principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile. In tal senso ogni dipendente che fruisce dei benefici farà pervenire agli Uffici una programmazione indicativa dei permessi a cadenza mensile laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza e purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

Il dipendente ha sempre la possibilità di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso in quanto improcrastinabili esigenze di assistenza e, quindi, di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali.



Il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente all'Amministrazione di appartenenza ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegna la perdita delle agevolazioni.

Modifiche alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104

L'art.3 del Decreto Lgs.105/2022 apporta alcune modifiche alla Legge 104/1992. In particolare:

- Si inserisce tra i beneficiari dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza a familiare disabile grave (art.33, comma 3) la parte di una unione civile e il convivente di fatto;
- Sempre con riferimento all'art.33, comma 3 della Legge 104/1992 superando il criterio del referente unico, viene introdotta la possibilità di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei 3 giorni mensili;
- Viene introdotto il comma 6-bis all'art.33 della Legge 104/1992 prevedendo che coloro che prestano assistenza al figlio o ai parenti in condizioni di gravità (commi 2 e 3 dell'art.33) hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile, ove previsti. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione nazionale.

Al fine di prevenire l'insorgere di precise responsabilità disciplinari, penali e patrimoniali, si ritiene, inoltre, opportuno ricordare 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**. La richiesta del congedo è subordinata ad una precisa responsabilità personale e la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, redatta ai sensi degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile che, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e l'applicazione del codice penale.

Al riguardo si rammentano, altresì, le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), 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.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Giuseppe Antonio SOLAZZO

firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ex art.3, co 2, D.Lgs. 39/93

