



## ISTITUTO COMPRENSIVO CETRARO

Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad Indirizzo Musicale

Via Donato Faini - 87022 - CETRARO (CS) – ☎ (0982) 91081- 91294

C. F. 86001890788 - C. M. CSIC872004 - codice univoco ufficio UFV13L

e-mail: csic872004@istruzione.it- PEC: [csic872004@pec.istruzione.it](mailto:csic872004@pec.istruzione.it)

Sito web: [www.iccetraro.edu.it](http://www.iccetraro.edu.it)



Prot. n.5494/l.1

Cetraro, 1 settembre 2021

Al personale docente  
Al personale ATA  
Loro Sedi

All'albo

**Oggetto: fruizione dei permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992 n. 104, - D. lgs 26 marzo 2001 n. 151 artt. n. 33 e n. 42, come modificati dalla L. 4 novembre 2010 n. 183 e dal D.lgs. 18 luglio 2011 n. 119.**

- VISTA** la Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- VISTA** la Legge 8 marzo 2000, n. 53;
- VISTO** il D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;
- 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;
- VISTA** la Circolare Dip. Funz. Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010;
- VISTA** la Circolare I.N.P.S. n. 45 del 1° marzo 2011;
- VISTA** la **Circolare INPS dell'8 luglio 2016 n. 127**;
- VISTO** il D. Lgs 18 luglio 2011 n. 119;
- VISTO** l'art. 15 comma 6 del CCNL Comparto Scuola del 29 novembre 2007;
- VISTO** l'art.32 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018;
- VISTO** il Messaggio INPS 7 agosto 2018 n.3114
- VISTO** il Messaggio INPS 13 gennaio 2021, n.93;

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'anno scolastico precedente**

Ogni dipendente è tenuto, secondo le modalità di cui agli articoli 75 e 76 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 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 5 febbraio 1992, n. 104 relative all'anno scolastico precedente. Pertanto, il dipendente che ha già fruito dei permessi di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio n. 1992, n. 104 è

cortesemente invitato a dichiarare 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 DPR *"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 5 febbraio 1992 n. 104 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 5 febbraio 1992, n. 104. Lo scrivente, in entrambe le ipotesi di cui sopra, e nei termini previsti dalla normativa vigente, provvederà ad emettere apposito decreto valevole per l'anno scolastico in corso.

Si precisa che l'art. 24 della legge 4 novembre 2010, n. 183 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 Legge 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 5 febbraio 1992, n. 104 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. 28 dicembre 2000, n. 445 (*"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 consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

Come previsto dalla circolare del Dip. Funz. Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010, ***“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”*** e didattica.

L'INPS, inoltre, con la circolare n. 45 dell'1 marzo 2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 ha precisato che ***“Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, non essendo ammessa la fruizione mista degli stessi nell'arco del mese di riferimento ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione”***.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativamente alla questione della programmazione dei permessi, con Interpelli n. 1/2012 e 31/2010, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33, legge 104/1992, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza.

Nel caso di **dimostrate situazioni di urgenza**, con **dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità**, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

Si fa presente, inoltre, che:

- il CCNL Comparto Scuola sottoscritto il 29 novembre 2007 all'art. 15 prevede che tali permessi ***“...devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti”***;
- in ottemperanza all'art. 32 del CCNL Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19 aprile 2018

*1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi .....possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.*

*2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.*

*3. 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.*

Il novellato dettato normativo introduce la novità della fruizione ad ore dei detti permessi, per un massimo di 18 ore mensili. Si tratta di una possibilità, la cui scelta, secondo l'ARAN, spetta al personale ATA.

In buona sostanza, il lavoratore può scegliere se assentarsi per l'intera giornata lavorativa (come previsto dalla legge) o solo per alcune ore della stessa. Nel primo caso, poiché non viene resa alcuna prestazione lavorativa, l'istituto si considera fruito in giorni. In particolare, ogni giornata di assenza corrisponde ad uno dei 3 giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro previsto per tale giornata. Qualora, invece, il dipendente intenda assentarsi solo per alcune ore, lo stesso potrà chiedere – a giustificazione delle ore di assenza – il permesso orario previsto dall'art. 32 del CCNL 19.04.2018. *Pertanto, laddove il lavoratore intenda fruire nello stesso mese sia dei permessi orari che di quelli giornalieri, fruizione c.d. mista, al fine di contemperare il diritto sopra menzionato con il beneficio contrattuale dell'utilizzo in ore, per ogni giornata di assenza andranno decurtate 6 ore dal monte ore complessivo indipendentemente dall'orario di lavoro previsto per la singola giornata di assenza. Ciò in quanto il contratto, nel definire l'equivalenza giorni/ore, ha ipotizzato un orario teorico di 6 ore per ogni giorno.*

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. 28 dicembre 2000, n.445).

Nel Messaggio n.93 pubblicato in data 13 gennaio 2021, l'INPS specifica che il lavoratore con handicap grave in possesso di verbale scaduto e in attesa di revisione possa conservare il diritto a permessi e congedi previsti dalla Legge 104/92 nelle more dell'effettuazione della visita di revisione e dell'iter di verifica anche in caso di prima concessione, ovvero se li richiede per la prima volta (e non era stato precedentemente autorizzato) in

ossequio all'articolo 25, comma 6-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

La domanda per la fruizione dei benefici presentata da parte del lavoratore che non risulti precedentemente autorizzato alle prestazioni in questione (permessi ai sensi dell'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'accertamento sanitario, in presenza degli altri requisiti normativamente previsti, sarà accolta provvisoriamente in attesa della conclusione dell'iter sanitario di revisione.

Qualora all'esito della revisione non dovesse risultare confermata la disabilità con connotazione di gravità, si procederà al recupero del beneficio fruito.

Si rammentano, anche in questa sede, le norme contenute nell'art. quater, comma 1 lett. a, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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.

Si ricorda che l'uso improprio dei permessi di cui all'oggetto può avere conseguenze **disciplinari, economiche e penali**.

Per quanto esposto, al fine di consentire un'adeguata organizzazione del servizio scolastico si invita il personale docente e ATA a comunicare via e-mail all'indirizzo [csic872004@istruzione.it](mailto:csic872004@istruzione.it) la pianificazione mensile di fruizione dei permessi previsti dall'art.33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104;

- la relativa fruizione con congruo anticipo (almeno 3 giorni) (salvo dimostrate situazioni di urgenza da documentare)

Si allegano i modelli relativi alle dichiarazioni da produrre, entro il 18 settembre 2021 (o in corso d'anno per le nuove certificazioni).

Distinti saluti

Il Dirigente scolastico  
*Giuseppe Francesco Mantuano*