

NOTE PER I RICHIEDENTI I PERMESSI PREVISTI DALLA LEGGE 104/92

1. L'handicap in situazione di gravità deve essere certificato dalla competente Commissione ASP, oppure dal medico specialista ASP (in questo caso la certificazione ha validità per 6 mesi) o, per i portatori di sindrome di Down, dal proprio medico di base, con certificato rilasciato su presentazione del "cariotipo" da allegare.
2. Genitori di disabili in situazione di gravità:
 - a. disabili di età inferiore ai tre anni: entro i primi tre anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, possono: prolungare il periodo di astensione facoltativa o usufruire di due ore di permesso giornaliero. I benefici sono tra loro alternativi. Sono escluse le lavoratrici autonome e quelle che svolgono la propria attività a domicilio. I benefici spettano anche ai genitori adottivi o affidatari.
 - b. disabili di età superiore ai tre anni: dopo i primi tre anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, possono fruire dei tre giorni di permesso mensile. Tali permessi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (ad es: madre/padre casalinga/o, disoccupata/o o lavoratore/lavoratrice autonomo/a).
 - c. disabili maggiorenni: in questo caso la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, hanno diritto ai tre giorni di permesso mensili a condizione che siano conviventi con il figlio. In assenza di convivenza va dimostrata l'esclusività e la continuità dell'assistenza, cioè non devono essere presenti nel nucleo familiare altri soggetti in grado di prestare assistenza.
3. Parenti o affini entro il 3° grado
 - a. L'articolo 33 della Legge 104/1992 prevede che i tre giorni di permesso lavorativo siano concessi, oltre che ai genitori, ai coniugi, ai parenti ed affini fino al terzo grado di parentela che assistano in via esclusiva e continuativa la persona con handicap grave, anche se non convivente.
 - b. Parentela fino al terzo grado: padre e madre, figli, fratello e sorella, zii, nonni, bisnonni, nipoti. L'affinità è il vincolo che si crea tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Pertanto, ad esempio, chi è parente di primo grado della moglie è affine di primo grado del marito. Sono considerati affini, ad esempio, il suocero e suocera, il fratello e la sorella della moglie, ecc.
4. Lavoratore con handicap grave: i lavoratori con handicap grave certificato (art. 3 comma 3 della Legge 104/92) hanno diritto a fruire mensilmente di tre giorni o, in alternativa, di due ore di permesso giornaliero.

Norme comuni

Requisito della continuità dell'assistenza (art. 20, legge 53/2000).

Con circ. n. 133/2000 è stato precisato che il requisito della continuità dell'assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale.

"Pertanto se in tempi individuabili in circa un'ora è possibile coprire la distanza tra le due abitazioni del soggetto prestatore di assistenza e l'handicappato, è possibile riconoscere che sussiste un'assistenza quotidiana continuativa, **ma viene richiesta una rigorosa prova da parte dell'interessato, sia dei rientri giornalieri sia dell'effettiva assistenza che è possibile fornire in tale situazione di lontananza**".

Continuità: consiste nell'effettiva assistenza al soggetto con handicap per le sue necessità quotidiane.

In caso di lontananza, "Possono essere riconosciuti i permessi giornalieri nelle (sole) giornate in cui dimostra di aver accompagnato l'handicappato all'effettuazione di visite mediche, accertamenti o simili, se l'effettuazione, cioè, non è altrimenti assicurabile" (cfr circ. 17/07/2000 n° 133, 11/07/2003 n° 128 dell'INPS e circ. 10/07/2000 n° 34 dell'INPDAP).

Esclusività

Il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata.

La esclusività non è realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, oppure con soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

Elenco delle motivazioni che impediscono di fornire assistenza alla persona handicappata individuate con deliberazione n. 32 del 7.3.2000 dell'INPS

1. Ai fini della concessione dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, qualora nella famiglia del portatore di handicap siano presenti familiari non lavoratori, le situazioni di impossibilità, per questi ultimi, di assistere l'handicappato sono individuabili al verificarsi delle seguenti ipotesi:
 - a. riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);
 - b. riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
 - c. età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
 - d. età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui non sia studente);
 - e. infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero.
2. Altre infermità temporanee, debitamente documentate, o, più in generale, i motivi di carattere sanitario, anch'essi debitamente documentati, del familiare non lavoratore dovranno essere valutati dall'Amministrazione al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.
3. In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorenne handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei due genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere tale figlio.
4. Ricovero a tempo pieno in Istituti specializzati: l'articolo 33 della Legge 104/1992 prevede che i permessi lavorativi non possono essere concessi nel caso in cui il disabile sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Non vengono menzionati i ricoveri ospedalieri di altro tipo.
5. Cumulabilità dei permessi da un mese all'altro: Non è possibile cumulare i permessi fruirne successivamente, dopo la fine del mese.

Riferimento

Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni

"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"

Con legge n. 133 del 2008, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, è stato convertito in legge con modifiche il d.l. n. 112 del 2008, recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria".

A seguito delle modifiche apportate all'originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l'applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.

Richiamando il punto 2 relativo ai permessi retribuiti della stessa circolare le modifiche in sede di conversione del d.l. n. 112 del 2008, preliminarmente segnala che la legge di conversione è intervenuta a modificare il comma 5 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008 sostituendo il riferimento al comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992 con quello al comma 6.

In base al testo attualmente vigente si prevede che:

Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Quindi, la disciplina relativa alla distribuzione dei fondi destinati alla contrattazione collettiva contenuta nel comma 5 dell'art. 71 prevede ora una deroga espressa per tutte le tipologie di permesso fruibili dai portatori di handicap grave, sia quelli giornalieri (previsti dal comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992) sia quelli orari (previsti dal comma 2 del medesimo articolo), entrambi richiamati nel testo del comma 6 dell'art. 33.

Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in favore delle persone con handicap in situazione di gravità, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

L'art. 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 prevede che i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo.

Il comma 2 dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo.

Il comma 3 stabilisce invece la possibilità di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese.

Le due modalità di fruizione sono alternative (comma 6 dell'art. 33) e pertanto, in base alla norma, non possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.

E' importante chiarire che i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravità sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato.

Quindi, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con fissazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa (**“La contrattazione collettiva ovvero 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.”**).

Si aggiunge poi che nei contratti collettivi le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso (di cui al comma 3 dell'art. 33), fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore).

In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze.

Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge e sulla base delle ore lavorative settimanali, la limitazione a 18 ore è contenuta nei CCNL.

Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, **fissando il tetto delle 18 ore**, i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di: - due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33); - tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33) **ovvero 18 ore mensili**, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

Riguardo ai permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità, in base al combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 e dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000, soggetti legittimati alla fruizione di permessi sono i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, conviventi o, ancorché non conviventi, se l'assistenza è caratterizzata da continuità ed esclusività.

Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile.

In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero.

Diversamente, per quanto riguarda i permessi giornalieri documentati per particolari motivi personali e familiari disciplinati dai contratti collettivi e dagli accordi negoziali recepiti in D.P.R., nel caso di previsione da parte dei medesimi contratti della possibilità di fruizione frazionata degli stessi con fissazione del monte ore (18), trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art. 71, comma 4, del d.l. n. 112 del 2008, come chiarito nella circolare n. 7. (Art. 71, comma 4, secondo periodo: “Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.”).

Modalità di fruizione dei permessi

La normativa specifica afferma, genericamente, che la fruizione dei permessi va concordata, nella sua articolazione, con il datore di lavoro.

Dovrebbero cioè essere contemperate le esigenze di organizzazione del lavoro con il diritto ai permessi derivanti dall'articolo 33 della Legge 104/1992.

Il CCNL/Scuola 29/11/2007, all'art 15 comma 6 prevede che: “I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, devono essere possibilmente fruiti in giornate non ricorrenti”.

Per quanto sopra: **il richiedente dovrà comunicare al Datore di lavoro le date programmate per il mese in cui fruirà dei permessi in tempo utile**, salvo emergenze, per consentire l'organizzazione dei servizi e per limitare le ricadute negative.

Soggetti destinatari dei benefici di legge (art. 33, commi 1, 3, 5, 6, 7).

I benefici, di cui all'art. 33 della legge in esame, sono previsti a favore:

- dei genitori, anche adottivi, di soggetti portatori di handicap grave;
- dei dipendenti, che assistono parenti o affini entro il terzo grado affetti da handicap grave;
- degli affidatari di persone con handicap grave;
- dei lavoratori portatori di handicap grave.
-

Dipendenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap in situazione di gravità (art. 33, 3° comma, L. 104/92; art. 20, L. 53/2000).

Pertanto, sulla base della nuova legge, l'applicazione delle agevolazioni è possibile qualora ricorrano contemporaneamente i seguenti tre requisiti:

- assistenza prestata al disabile in via continuativa;
- assistenza effettuata in via esclusiva dal lavoratore;
- assenza di ricovero a tempo pieno.

Circa i rapporti di parentela ed affinità, è appena il caso di ricordare che per parentela, in linea retta o collaterale, si intende il vincolo che lega le persone che discendono da un comune capostipite, mentre per affinità si intende il legame tra il coniuge ed i parenti dell'altro coniuge.

La parentela in linea retta riguarda le persone che discendono le une dalle altre (es. padre-figlio - I° grado; nonno-nipote - II° grado), mentre quella in linea collaterale si riferisce alle persone che, pur non discendendo le une dalle altre, hanno un capostipite comune (es. fratelli - II° grado; cugini - IV° grado).

La Presenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - si è espressa positivamente circa l'applicabilità dell'art. 33, 3° comma, anche al coniuge del dipendente nel caso in cui versi in situazione di handicap grave.

Su tali aspetti si veda il successivo Parere del Dipartimento Funzione Pubblica del 18 febbraio 2008, n. 13 .

Benefici previsti (art. 33, 3° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)

Il dipendente ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera non continuativa, in luogo dei permessi, **il dipendente può chiedere il frazionamento orario degli stessi nel limite massimo di diciotto ore mensili.**

In proposito, il Consiglio di Stato ed il Dipartimento della Funzione Pubblica sono intervenuti per disciplinare alcuni casi particolari;

- cumulabilità, a favore del lavoratore, dei benefici in esame, nel caso in cui questi assista più persone con handicap grave ed in misura rapportata al numero di persone da assistere, a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza o quando il lavoratore non sia in grado, nel limite di soli tre giorni mensili, di soddisfare le esigenze di più familiari handicappati, tenuto conto la natura dell'handicap;
- cumulabilità dei benefici in capo al lavoratore nella sua duplice qualità di familiare di persona disabile grave e di portatore, lui stesso, di handicap grave. Anche in questo caso il cumulo è consentito a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

I permessi non riducono le ferie e non si calcolano per il raggiungimento del limite quantitativo degli altri permessi retribuiti previsti all'art. 19, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. del 6/7/1995.

Disposizioni a favore degli affidatari (art. 33, 7° comma, L. 104/92)

I benefici, sin qui esposti, a favore dei genitori o dei familiari di persona disabile, si applicano anche agli affidatari di persone con handicap grave.

Anche in questo caso sono necessari i seguenti tre requisiti, già accennati al precedente punto, per accedere ai benefici ex art. 33:

- 1) assistenza prestata in via continuativa;
- 2) assistenza effettuata in via esclusiva dal lavoratore;
- 3) assenza di ricovero a tempo pieno del disabile.

Gli affidatari debbono far pervenire all'Ufficio di appartenenza la documentazione già indicata, oltre ad idonea documentazione, o autocertificazione, attestante lo status di affidatario.

Ancora una volta, si richiama l'attenzione di tutti i dipendenti sulle conseguenze penali relative a dichiarazioni difformi dal vero, alle quali si aggiunge la revoca del provvedimento concessivo del beneficio.

Documentazione da presentare

Per usufruire dei diritti indicati nei due precedenti paragrafi, i genitori devono far pervenire all'ufficio di appartenenza:

- domanda con la quale richiede i benefici previsti;
- comunicazione dei giorni di assenza, ovvero delle ore di permesso;
- apposita comunicazione indicando il periodo di assenza;

Su tali aspetti si veda il successivo Parere del Dipartimento Funzione Pubblica del 18 febbraio 2008, n. 13

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il familiare -disabile non è ricoverato a tempo pieno;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia, che assiste con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;
- nel caso di assistenza a più familiari portatori di handicap grave, o di assistenza ad un disabile da parte del lavoratore, anch'egli disabile, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che non vi siano altri familiari in grado di prestare la medesima assistenza;
- dichiarazione che sostituisce la certificazione (autocertificazione), da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della Struttura Sanitaria non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

Nel caso che a richiedere il prolungamento dell'astensione facoltativa sia il lavoratore padre, questi dovrà produrre, in aggiunta, dichiarazione di rinuncia sottoscritta dal coniuge, debitamente certificata dall'Ente datore di lavoro di quest'ultima, nonché idonea comunicazione circa il trattamento economico corrisposto per i periodi eventualmente già goduti.

Se invece la richiesta è avanzata dai genitori adottivi o affidatari, costoro dovranno consegnare copia del provvedimento di adozione o affidamento, da cui si rilevi anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

L'Istituto potrà procedere, tramite le forze dell'ordine, ai sensi della legge 445/ 2000 alle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive e l'eventuale difformità, rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà la denuncia per reato di falso e la decadenza del beneficio in esame.