

Al Dirigente Scolastico
I. C. III
Via Nazionale, 139
87064 Corigliano-Rossano (CS)
Area Urbana di Rossano

Il/la sottoscritto/a _____
nato/a il _____ a _____ (Prov. _____)
residente a _____ (Prov. _____) in Via/Piazza _____ n° _____,
in servizio presso questa Istituzione scolastica in qualità di _____,

CHIEDE

di fruire dei permessi previsti dall'art. 33 comma 3 della legge 104/1992 per poter assistere il Sig./ra
(nome disabile) _____ nato/a a _____ il _____
C.F. _____ e residente a _____ (tipo di parentela:
_____ con il quale sussiste un rapporto di parentela /affinità entro il 2° grado

A tal fine,

Visto l'art. 24 della Legge 183 del 04.11.2010 (c.d. Collegato Lavoro);

consapevole che le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, con le sanzioni previste dalla legge penale e dalle leggi speciali in materia,

dichiara che:

nessun altro familiare beneficia dei permessi per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave, e che il/la sottoscritto/a è l'unico referente nei confronti del disabile;

l'altro genitore: Sig./ra _____ C.F. _____
non dipendente / dipendente presso _____ beneficia dei

permessi giornalieri per lo stesso figlio con disabilità grave alternativamente al sottoscritto/a e nel limite massimo mensile di tre giorni complessivi tra i due genitori;

Da compilare solo se la persona bisognosa di assistenza sia parente o affine di 3° grado

il soggetto in situazione di disabilità grave con il quale sussiste un rapporto di parentela /affinità di 3° grado:

non è coniugato;

è vedovo/a;

è coniugato ma il coniuge ha compiuto 65 anni di età;

è coniugato ma il coniuge è affetto da patologie invalidante;

è stato coniugato ma il coniuge è deceduto;

è separato legalmente o divorziato;

è coniugato ma in situazione di abbandono;

ha uno o entrambi i genitori deceduti,

ha uno o entrambi i genitori con più di 65 anni di età;

ha uno o entrambi genitori affetti da patologia invalidante;

- è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto il riconoscimento delle stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- 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 per l'effettiva tutela dei disabili;
- il soggetto in situazione di disabilità grave non è ricoverato a tempo pieno, con le eccezioni previste al punto 3 della circolare del 3 dicembre 2010 n. 155;
- si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni (decesso, revoca del riconoscimento dello stato di disabilità grave in caso di rivedibilità, ricovero a tempo pieno)

Si allega:

- copia del verbale della apposita Commissione Medica di cui all'art. 4, comma 1, L. 104/1992 integrata ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.L. n. 78/2009 convertito nella legge n. 102/2009 attestante lo stato di "disabilità grave" ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 in capo al soggetto che necessita di assistenza.
- certificato del medico specialista nella patologia di cui è affetto il soggetto da assistere, se, trascorsi 15 giorni (in caso di patologie oncologiche) o 90 giorni (per tutte le altre patologie) dalla presentazione dell'istanza per il riconoscimento dello stato di disabilità grave, non è stato ancora rilasciato il suddetto verbale della competente Commissione Medica (verbale da presentare non appena disponibile)
- dichiarazione del soggetto in situazione di disabilità grave - ovvero del suo tutore legale, curatore o amministratore di sostegno (allegare copia del decreto di nomina) - nella quale viene indicato il familiare che debba prestare l'assistenza prevista dai termini di legge.
- nei casi previsti, documentazione sanitaria attestante patologia invalidante rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
- nei casi previsti, provvedimento da cui risulti lo stato giuridico di divorzio o di separazione.

Data.....

Firma del dipendente

DATI E DICHIARAZIONE DEL SOGGETTO DISABILE

(DA NON COMPILARE QUALORA SI RICHIEDA PER ASSISTERE UN MINORE)

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a
il _____ a _____ (Prov. _____) residente
a _____ (Prov. _____) in Via/Piazza _____ n° _____,

consapevole delle sanzioni penali, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000, per dichiarazioni non veritiere, formazione o uso di atti falsi,

dichiara:

- di essere in condizione di disabilità grave accertata con verbale della Commissione Asl di.....il.....;
- di essere in condizione di disabilità il cui stato di gravità è in corso di accertamento;
- di non essere ricoverato a tempo pieno;
- di prestare attività lavorativa e di beneficiare delle agevolazioni previste dalla legge 04/1992 per se stesso;
- di non prestare attività lavorativa;
- di essere parente digrado del richiedente in quanto.....;
- di voler essere assistito soltanto dal Sig./ra _____ nato a _____ il _____ CF _____ e residente a _____

Si allega copia del documento di riconoscimento n _____ rilasciato da _____ il _____

Luogo e data _____

Firma _____

AVVERTENZA: il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguiti, a seguito del provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.

***** (Spazio riservato all'ufficio) *****

VISTA l'istanza di cui sopra e la documentazione allegata, si autorizza/non si autorizza la fruizione dei benefici previsti dalla Legge 104/92, art. 33 e successive modificazioni.

Motivi eventuale diniego:

Corigliano-Rossano,.....

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Dott.ssa Elena Gabriella Salvati

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) –

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 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.).

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 grado:

- 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
- 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 a:

"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".

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.

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;

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.

Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare 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 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 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:

- 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 a pp a re supe r flu o rico rda re a ncora che , a se gui to de ll' e nt ra ta in vi g o re de lle nu o ve disp osizio ni, si de ve p rocedere 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".

Data.....

firma.....