



ISTITUTO COMPRESIVO DI CERVINARA
VIA RENAZZO – VIA CIOFFI - 83012 CERVINARA (AV)
Tel Segreteria: 0824/ 836090 – 836167
Codice ISTITUTO –AVIC86700L
E-MAIL avic86700l@istruzione.it
Scuola dell'Infanzia- Scuola Primaria -
Istituto di Istruzione Secondaria di I Grado



Prot. n. 259 20-09-2013

**A tutto il personale
docente e ATA**

ATTI- SITO

Oggetto: disposizioni Legge 104/92 alla luce della Legge 183/10

Porto a conoscenza delle SS.LL. che la l. 183/10, diramata con CPCM – DFP n. 13 del 6/12/10, è intervenuta, all'art. 24, nella disciplina dei permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità.

In particolare, richiamo l'attenzione su quanto disposto al comma 4 dell'art. 24, concernente l'obbligo da parte delle Amministrazioni pubbliche di comunicare alla Presidenza del Consiglio/Dipartimento della Funzione Pubblica quanto di seguito indicato, allo scopo di costruire banche dati utili per i controlli incrociati e la verifica della legittimità dei permessi fruiti:

- i nominativi dei dipendenti che fruiscono dei permessi di cui alla l. 104/92;
- il nominativo della persona che viene assistita, l'eventuale suo rapporto con la Pubblica Amministrazione in genere e la relativa denominazione;
- il comune di residenza dell'assistito;
- i rapporti e i gradi di parentela del lavoratore con la persona assistita;
- il contingente complessivo di giorni e di ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

L'art. 24 in esame ridefinisce, inoltre, la platea degli aventi diritto, modificando il testo dell'art. 33, comma 3 della l. 104/92.

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 il genitore, il coniuge, il parente o l'affine entro il secondo grado.

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

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

Per quanto riguarda l'assistenza al figlio con handicap in situazione di gravità i permessi vengono riconosciuti "ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruire alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese", fermo restando il numero massimo complessivo di 3 giorni tra i due genitori.

Circa la sede di lavoro, il comma 5 dell'art. 33 prevedeva che il lavoratore che assiste un familiare con handicap grave di scegliere, ove possibile, la sede più vicina al proprio domicilio e non potesse essere trasferito senza il suo consenso. Il testo approvato indica ora come riferimento il domicilio della persona disabile da assistere, e non più quella del lavoratore.

In merito alle modalità di fruizione dei permessi ribadisco che " Salvo dimostrare situazioni di urgenza, per la fruizioni 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" (art. 7 C.M. 13).

Pertanto, la richiesta di fruizione dei permessi dovrà pervenire alla scrivente, se possibile mensilmente o, in subordine, con un anticipo di almeno tre giorni. E' quindi esclusa la possibilità, salvo dimostrate (con idonea documentazione) situazioni di urgenza di comunicazione telefonica nello stesso giorno della fruizione del permesso.

L'entrata in vigore della citata norma richiede, infine, una verifica dei requisiti per tutti coloro che hanno in corso richieste di permesso per l'assistenza a familiari portatori di handicap gravi, con eventuale revoca di provvedimenti autorizzativi nel caso non esista più la corrispondenza degli stessi al dettato di legge.

Per tutto ciò, coloro che tra le SS.LL. si trovino in possesso dei suddetti requisiti sono invitati a presentare istanza e allegare documentazione entro e non oltre il 30 settembre p.v., in modo da consentire alla scrivente i dovuti controlli e l'emissione degli eventuali provvedimenti autorizzativi.

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 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 dei disabili;
- 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.

È utile richiamare le previsioni del 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, DPR n.445/00; art. 7 CM n. 13/10).

f.to Il dirigente scolastico
Serafina Ippolito