**SCHEDA TECNICA**

**Benefici Legge 104/92 per assistenza di soggetto portatore di handicap grave “Personale Scolastico”**

**ACLIS,** facendo seguito alle numerose richieste di chiarimenti pervenute alla redazione, anche per effetto delle nuove disposizioni introdotte in merito alla fruizione dei benefici di cui alla Legge 104/92, alle modalità organizzative dell’orario di lavoro, al riconoscimento della precedenza ai fini della mobilità e alla scelta della sede per i docenti a tempo determinato inseriti in GAE, fornisce alcune precisazioni con la presente “**scheda tecnica**” di approfondimento.

**Modalità per la fruizione dei benefici di cui alla Legge 104/92, per effetto delle modifiche introdotte: dalla Legge 53/2000, dal Decreto L.gs 151/2001, dall’art. 24 della Legge 183/2010, dal Decreto L.gs. n. 119/2011, dal messaggio Inps 4805/2015, dal Decreto Leg.vo 15/6/2015 e dall’art. 32 del CCNL 2016/18, solo per il personale ATA.**

**PERMESSI E CONGEDO STRAORDINARIO**

**PERMESSI MENSILI**

**Diritto del personale dipendente per fruire dei 3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale di cui all’art. 33 legge 104/92.**

**L’art. 24 della legge n. 183/2010** ha apportato modifiche alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità, in particolare:

* ha definito i beneficiari per svolgere l’assistenza, stabilendo che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei permessi per la stessa persona con disabilità in situazione di gravità;
* il lavoratore che assiste il familiare può scegliere la sede di lavoro facendo riferimento a quella più vicina al domicilio della persona da assistere, allo scopo di garantire una più agevole assistenza del disabile;
* ha previsto la decadenza, per il prestatore di lavoro, dal diritto ai benefici previsti, qualora il datore di lavoro o **l’INPS** accertino l’insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la fruizione dei permessi.

Si ricorda che l’eventuale accertamento dell’insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla legge 104/92, comporterà, per il lavoratore, la decadenza da tale diritto.

Pertanto il richiedente dei permessi deve comunicare, con dichiarazione di responsabilità, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta, con particolare riferimento a:

* eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto disabile in condizione di gravità;
* revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica;
* modifiche ai periodi di permesso richiesti;
* eventuale decesso del disabile.

E’opportuno richiamare, al riguardo, le previsioni dell’art. 76 del D.P.R. n. 445 del 2000 secondo cui “chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (…) è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia”.

Si precisa inoltre che per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona residente in un comune situato a distanza superiore **a 150 Km** rispetto a quello di residenza del lavoratore, è previsto l’obbligo di attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito.

**Soggetti aventi diritto**

L’art. 24 della legge 183/2010 ridefinisce criteri e modalità per la concessione dei benefici.

**In base al previgente dettato normativo** avevano diritto a fruire dei benefici i lavoratori dipendenti, coniuge, parenti e affini di persona in situazione di disabilità grave entro il terzo grado.

**Il nuovo disposto normativo prevede**, invece, il diritto a godere dei permessi ex legge 104/92 oltre per il coniuge, anche peri parenti o affini del disabile **entro il secondo grado** (**sono parenti di primo grado**: genitori, figli; **sono parenti di secondo grado**: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; **sono affini di primo grado**: suocero/a, nuora, genero; **sono affini di secondo grado**: cognati).

**Il diritto può essere esteso:**

**anche ai parenti e agli affini di terzo grado** (**sono parenti di terzo grado**: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; **sono affini di terzo grado**: zii acquisiti, nipoti acquisiti della persona con disabilità in situazione di gravità).

Pertanto, la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica nel caso in cui uno solo dei soggetti, genitori o 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.**

**Per quanto concerne le** **patologie invalidanti**, in assenza di un’esplicita definizione di legge, ai fini dell’individuazione di tali patologie si ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle a carattere permanente indicate dall’art. 2, c. 1, lettera d) del Decreto Interministeriale n. 278/2000:

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;

4) patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Quindi, nell’ipotesi in cui il coniuge o i genitori del soggetto in situazione di disabilità grave siano affetti dalle patologie sopra elencate, l’assistenza potrà essere esercitata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

Ai fini di una corretta individuazione dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa per la fruizione dei benefici, è opportuno consultaregli articoli **74 e 78** del codice civile (all. 3) che recano la definizione dei rapporti di parentela ed affinità.

La normativa prevede la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile, anche qualora questi siano “**mancanti**”.

Al riguardo, si chiarisce che l’espressione “**mancanti**”:

* deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica quale celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto;
* deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall’autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell’autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

La legge n. 183/2010 prevede:

* anche per i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensili;
* detta possibilità riguarda anche i genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave quale alternativa alle altre prerogative previste dal decreto legislativo 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).

**Genitori che assistono figli in situazione di disabilità grave**

La nuova legge ha dato rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale dettando specifiche norme per i genitori che assistono un figlio in situazione di disabilità grave.

In base alla nuova disciplina, in particolare, i tre giorni di permesso mensili possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave.

Si sottolinea inoltre, che la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell’arco del mese.

Si precisa che, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell’art. 33, comma 3, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili.

Si evidenzia che le nuove norme non precludono la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di disabilità 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 disabili.

Inoltre, possono chiedere di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a **tre anni** del periodo di astensione facoltativa, di **due oredi permesso** giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

**Congedo parentale per figli disabili**

**L’INPS**, con il messaggio n. 4805/2015 in riferimento al Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 ha fornito indicazioni:

* sulle modalità di richiesta del congedo parentale anche per i figli disabili;
* su come avere accesso al prolungamento del normale congedo parentale per figli con disabilità.

Inoltre ha precisato che:

“I giorni fruiti fino al **dodicesimo anno di vita** del bambino – o fino al dodicesimo anno dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento – a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i **tre anni**, con diritto per tutto il periodo alla indennità economica pari al **30%** della retribuzione”.

Pertanto i genitori per l’assistenza a figli con disabilità possono chiedere:

**per bambini fino a tre anni di età,** anche adottivi o affidati, **in alternativa,** la fruizione dei tre giorni di permesso mensili, oppure dei permessi orari giornalieri, ovvero del prolungamento del congedo parentale;

**per figli oltre i tre anni e fino ai dodici anni,** dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, possono beneficiare, **in alternativa**, dei tre giorni di permesso mensile, oppure del prolungamento del congedo parentale;

**per figli oltre i dodici anni** e dal dodicesimo anno dall’ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, i genitori possono fruire **esclusivamente** dei tre giorni di permesso mensile.

**Il prolungamento del congedo parentale di 3 anni** per ogni figlio con disabilità, a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale comporta che**:**

* **diventa “un’astensione facoltativa dal lavoro prolungata”**, di cui possono usufruire i lavoratori dipendenti genitori, anche adottivi e affidatari, di figli minori di **12 anni di età,** anche se non conviventi e spetta indifferentemente alla madre o al padre che si possono alternare nella utilizzazione;
* **è fruibile in misura continuativa o frazionata, a giorni, a settimane o a mesi**, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi del “normale” congedo parentale, non superiore a **tre** anni.
* **i genitori si possono alternare** nella fruizione sia del congedo parentale sia del prolungamento del congedo parentale.
* **in caso di affidamento o adozione,** per le modifiche apportate dall’art. 10 del D. Leg.vo n. 80/2015, può essere fruito qualsiasi sia l’età del bambino, entro **12 anni** (e **non più 8 anni**) dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il raggiungimento della maggiore età.

**Durata emodalità di fruizione del congedo**

E’possibile usufruire di un periodo di congedo di **tre** anni, **per ogni figlio con disabilità;** questo periodo é il massimo fruibile complessivamente non solo dal padre e dalla madre, ma anche fra congedo parentale e prolungamento dello stesso;

la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri, deve intendersi alternativa e non cumulativa nell’arco del mese.

**Cumulabilità dei benefici**

Il prolungamento del congedo parentale e, in alternativa, i permessi Legge 104 a orari o a giorni, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 42, comma 4, D.lgs. 151/2001).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 1/2012 ha precisato che:

**i genitori possono fruire** delle agevolazioni, permessi di **tre** giorni mensili, permessi di **due ore** al giorno, prolungamento del congedo parentale, anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell’arco dello stesso mese, **mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno**;

nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese del congedo, (ovvero di ferie, aspettative od altre tipologie di permesso) e dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, da parte del dipendente atempo pieno questi ultimi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla legge (**3 giorni**) e non è previsto un riproporzionamento.

Questo vale anche nel caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore, che nell'arco dello stesso mese può fruire del congedo straordinario e, alternativamente non negli stessi giorni, dei riposi orari giornalieri o dei permessi di tre giorni mensili o del prolungamento del congedo parentale.

Si segnala inoltre che anche i genitori, o altri parenti o affini di minori di tre anni hanno diritto di usufruire dei tre giorni di permesso mensile **a partire dal riconoscimento di handicap grave**.

**Aspetti retributivi e contributivi:**

* è previsto il diritto ad una indennità pari al **30%** della retribuzione per tutto il periodo;
* In tale periodo non maturano né le ferie, né la tredicesima mensilità;
* i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia;
* l'accredito contributivo durante questi periodi é figurativo, la contribuzione figurativa accreditata è piena (100%) e tali contributi sono utili per il raggiungimento del diritto e della misura di qualsiasi tipo di pensione.

**Part-time in alternativa al congedo parentale**

Il personale può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante (congedo parentale concesso per ogni figlio, nei suoi primi 12 anni di vita e prolungamento del congedo parentale) la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento** e il dirigente è tenuto ad effettuare la trasformazione entro **quindici giorni** dalla richiesta. (l’art. 8 del D. Leg.vo n. 81/2015)

**Presupposti oggettivi per il riconoscimento dei permessi**

**Assenza di ricovero**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell’art. 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a **tre anni** del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all’art. 7 della legge n. 1204/1971, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Quindi il presupposto per la concessione dei benefici è che la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata **a tempo pieno**, cioè si intende quello per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Detti permessi possono essere invece concessi, come ribadito nella circolare n. 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in presenza di ricovero nei seguenti tre casi:

* interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie, appositamente certificate;
* ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
* ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Le suddette situazioni eccezionali dovranno naturalmente risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare e non sono concedibili per far fronte a necessità assistenziali “non sanitarie”, aiuto nell’igiene, nell’alimentazione e nel supporto personale.

**Il nuovo dettato normativo** interviene sull’articolo 20, comma 1, della legge 53/2000 prevedendo il venir meno dei requisiti della “**continuità”** e dell’“**esclusività**” quali presupposti necessari ai fini del godimento dei permessi da parte dei beneficiari.

Pertanto, non sono più elementi essenziali ai fini del godimento dei permessi di cui all’art. 33 della legge 104/92:

* **il requisito della convivenza**, già eliminato dall’art. 20 della suddetta legge 53/2000;
* **la continuità**;
* **l’esclusività dell’assistenza**.

Analogamente, anche per i permessi dei genitori di figlio maggiorenne disabile in situazione di gravità, possono essere fruiti i benefici senza la condizione che sussista convivenza o che l’assistenza sia continuativa ed esclusiva.

Il nuovo art. 33, comma 3 della legge 104/92 prevede, inoltre, in favore dei genitori, disposizioni specifiche che derogano alla regola del “**referente unico**”.

Infatti ai genitori, anche adottivi, di figli con disabilità grave, viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente, sempre nel limite **dei tre giorni** per soggetto disabile.

In tali casi, pur essendo necessario un intervento permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o di relazione del soggetto con disabilità grave, tale onere può essere sostenuto alternativamente dall’uno o dall’altro genitore, tenuto conto del diverso ruolo che essi esercitano sul bambino, rispetto agli altri familiari.

**LA CERTIFICAZIONE DI DISABILITA’ GRAVE**

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai permessi retribuiti è che il soggetto disabile sia in possesso della certificazione di disabilità con connotazione di gravità (**art. 3 comma 3 della legge 104/1992**).

**Qualora siano trascorsi 15 giorni, in caso di patologie oncologiche,** (art. 6 comma 3 bis della legge n. 80/2006) o **90 giorni**, **per tutte le altre patologie**, (art. 2 comma 2 del D.L. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993) dalla data di inoltro della suddetta istanza e il dipendente non sia ancora in possesso della certificazione di disabilità grave, sarà tenuto a:

* **presentare domanda all’ufficio competente per la concessione dei permessi;**
* **allegare una certificazione provvisoria rilasciata dal medico in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica (circolare della Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito n. 32/2006), specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile;**
* **detta certificazione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertament**o.

**CERTIFICAZIONE DI DISABILITA’ RIVEDIBILE**

La Legge n. 114/2014, in sede di conversione del D.L. 90/2014, con il comma 6 bis dell’art. 25 ha introdotto importanti modifiche in materia di accertamento sanitario di revisione, stabilendo che “nelle more dell’effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura” e che “la convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale”.

**In merito alle certificazioni mediche si precisa quanto segue** (art. 4 O.M. n. 207/2018):

* lo stato di disabilità deve essere documentato con certificazione o copia autenticata rilasciata dalle commissioni mediche, funzionanti presso le A.S.L.;
* qualora tali commissioni non si pronuncino **entro 45 giorni** dalla presentazione della domanda, gli interessati, documentano, in via provvisoria, la situazione di disabilità, con certificazione rilasciata, da un medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso l'A.S.L. da cui è assistito l'interessato;
* l’accertamento provvisorio produce effetto fino all’emissione dell’accertamento definitivo da parte della commissione.

**La situazione di gravità delle persone con sindrome di Down** può essere documentata, anche ai fini della mobilità, mediante certificazione del medico di base (art. 94 comma 3 della L. 289/02).

Tale accertamento produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione medica da un operatore sociale e da un esperto in servizio presso le A.S.L.

E’fatto obbligo all'interessato di presentare la certificazione definitiva entro **10 giorni** dalla ricezione del relativo atto.

**Per le persone disabili che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 21, della legge n. 104/92** è necessario che risulti chiaramente, anche in certificazioni distinte, la situazione di disabilità e il grado di invalidità civile **superiore ai due terzi** o del riconoscimentodelle minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A) annessa alla legge 10.8.50, n. 648.

**Cumulo dei permessi Legge 104 per assistere più disabili**

E’possibile cumulare i permessi Legge 104 per l’assistenza di più disabili solo se si tratta del coniuge/partner/convivente o di un familiare entro il 1° grado, mentre è possibile assistere i familiari di 2° grado solo in casi eccezionali.

Si considera necessaria l’assistenza disgiunta, nei confronti di due o più disabili, quando la stessa può essere assicurata solo con modalità ed in tempi diversi: in pratica, l’assistenza deve essere esclusiva e continua per ciascuno dei disabili nelle situazioni in cui l’assistenza congiunta risulterebbe inadeguata.

I permessi retribuiti Legge 104 generalmente possono essere richiesti per l’assistenza di un solo disabile.

Tuttavia, il lavoratore ha il diritto di assistere più persone disabili cumulando i relativi permessi se si tratta dei seguenti familiari:

* il coniuge, il partner dell’unione civile o il convivente;
* un parente o affine entro il 1° grado;
* un parente o affine entro il 2° grado, se i genitori o il coniuge/partner/convivente -del disabile hanno compiuto i 65 anni, oppure sono affetti da patologie invalidanti, oppure sono deceduti o mancanti.

Il cumulo è consentito, però, solo se la presenza del lavoratore è necessaria per l’assistenza di ciascun disabile in momenti diversi.

Pertanto, il dipendente non può cumulare i permessi Legge 104 se altre persone possono fornire l’assistenza, oppure se lo stesso lavoratore può, secondo la natura della disabilità, assistere adeguatamente più persone nel corso dello stesso periodo.

Generalmente, salvo le eccezioni, il permesso può essere utilizzato solo da un lavoratore definito per tale motivo "**referente unico**" (indipendentemente quindi se ci siano più persone ad assistere il disabile con 104) e per assistere una sola persona con disabilità.

**Le eccezioni che permettono il cumulo**

**Le eccezioni** che permettono il cumulo, e quindi consentono di passare **da tre a sei giorni di permesso al mese, si hanno quando**:

* la presenza del dipendente è necessaria per assistere ciascun familiare;
* ovvero quando non c’è nessun’altra persona che può sostituire nell’assistenza ad uno dei due disabili in questione;
* l’assistenza inoltre deve sempre risultare esclusiva e continua per ciascuno degli assistiti.

La normativa precisa che non è possibile cumulare i permessi nel caso in cui ci fossero altre persone che hanno il diritto per legge ad accudire uno dei disabili.

**MODALITA’ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI**

**PERMESSI A ORE**

**I tre giorni di permesso legge 104/92,** fruibili sia dal lavoratore disabile per se stesso, che dal familiare che presta assistenza, possono essere fruiti anche in modo frazionato. La frazionabilità, però, non è prevista per Legge e quindi non è valevole per tutti i lavoratori.

Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, la possibilità di fruire dei **tre giorni** di permesso legge 104/92 in modo frazionato è subordinata da una espressa previsione nel contratto collettivo di categoria.

Il contratto collettivo nazionale comparto istruzione e ricerca, relativo il triennio 2016/2018 ha introdotto, la possibilità di fruire del frazionamento dei permessi legge 104/92.

**L’innovazione** però non riguarda la generalità dei lavoratori del comparto, **ma interessa solo i dipendenti ATA** (ovvero personale amministrativo, tecnico e ausiliario) art. 32 del CCNL. **Resta escluso pertanto, il personale docente della scuola e dell’AFAM.**

**PERSONALE ATA CCNL triennio 2016/2018**

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 32):

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 sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di **18 ore** mensili.

Il dipendente, che fruisce dei permessi:

* predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all’ufficio di appartenenza all’inizio di ogni mese;
* comunica all’ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un **preavviso di tre giorni**;
* 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.

**Per il personale ATA l’articolo 32 sostituisce** l’art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

**Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici** (art. 33 CCNL)

Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l’espletamento di:

* visite;
* terapie;
* prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

I suddetti permessi sono:

• fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore** per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;

• assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

I permessi orari:

• sono incompatibili con l’utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

• non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia **nei primi** **10 giorni**.

Ai fini del computo del periodo di comporto:

• **sei ore** di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

• possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell’intera giornata lavorativa.

Inoltre nel caso di:

• **permesso fruito su base giornaliera**, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

• **rapporto di lavoro a tempo parziale**, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di **preavviso di** **almeno tre giorni**. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle **24 ore** precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l’inizio dell’orario di lavoro.

L’assenza per i permessi:

• è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all’orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;

• l’attestazione è inoltrata all’amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest’ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

L’assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico:

• nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto;

• nei casi in cui l’incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie.

In tale ipotesi, l’assenza per malattia è giustificata mediante:

• attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all’amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

• attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

• nell’ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall’attestazione di presenza presso la struttura.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro:

• è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti;

• i lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto.

• a tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell’ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa anche dei:

* permessi brevi a recupero;
* dei permessi per motivi familiari e personali;
* dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

La disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti è prevista dal CCNL 2016/18 o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

Inoltre si precisa che:

* Il permesso non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per assistere la stessa persona, deve esserci quindi un referente unico;
* Il referente unico può mutare, anche temporaneamente, sempre a condizione che si tratti di un parente entro il secondo grado ma è necessario che sia presentata l’apposita istanza;
* nel caso dei genitori, anche adottivi, di figli con disabilità grave, è prevista una deroga del referente unico, infatti viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile;
* le nuove norme non precludono ad un lavoratore in situazione di disabilità grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale dipendente potrà fruire dei permessi per sé stesso e per il familiare disabile che assiste;
* qualora il dipendente fruisca dei suddetti benefici per assistere un familiare disabile lavoratore, è necessario che l’assistito non sia impegnato in attività lavorativa nella stessa giornata in cui è richiesto il permesso.

**Disabile lavoratore**

Il dipendente in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente in ogni mese di:

* **3 giorni** interi di permesso al mese;
* **2 ore** di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese;
* **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un’ora; le predette ore, se fruite per l’intera giornata, comporteranno un abbattimento dell’orario teorico giornaliero.

**Dipendenti in regime di tempo parziale**

I permessi fruiti nella modalità oraria spettano:

* in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell’orario di lavoro nel caso di part - time **orizzontale**;
* mentre nel caso di part- time **verticale** spettano per intero (**18 ore** mensili).

Invece per i permessi fruiti nella modalità giornaliera spettano:

* **3 giorni** per intero ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale di tipo “**orizzontale**”;
* vengono ridotti proporzionalmente all’orario osservato ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale di tipo “**verticale**”.

È opportuno precisare che vi sono dei casi in cui i tre giorni devono essere riproporzionati, il classico esempio è nel part -time verticale, in funzione della ridotta prestazione lavorativa.

Si ricorda anche quanto previsto **dall'art. 13 comma 6 del CCNL**" i permessi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

**Modalità organizzative dell’orario di lavoro**

Premesso che il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33 L.104/92, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un’effettiva assistenza, si precisa che:

in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l’assistenza dei disabili il dipendente è tenuto a comunicare al Dirigente scolastico di appartenenza, all’inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione. (Inps circolare n. 45/2011);

pertanto al fine di assicurare l’organizzazione del servizio scolastico e il buon andamento dell’attività didattica, nonché a difesa della garanzia del diritto all’istruzione, coloro che fruiranno dei permessi, sono tenuti a produrre una pianificazione mensile da presentare entro la fine di ogni mese, salvo improvvise ed improcrastinabili esigenze di assistenza del soggetto disabile.

Nel caso di situazioni improvvise ed urgenti, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

In ogni caso, nessuna giustificazione o informazione deve essere richiesta sullo specifico utilizzo dei giorni o delle ore relative i permessi in oggetto che restano un diritto del lavoratore o del familiare che ne abbia i requisiti previsti dalla legge.

**Domanda**

Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione.

In particolare è tenuto:

* a presentare il verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave;
* a certificare, attraverso idonea documentazione ovvero attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000, la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni.

**QUANDO È NECESSARIO PRODURRE AUTODICHIARAZIONI** Legge n. 183/2010 e D.Lvo 119/2011

La scuola deve richiedere l’attestazione da parte degli altri familiari:

* solo nel caso in cui il richiedente sia un **parente o affine di terzo grado**;
* nell’attestazione si deve indicare chiaramente se il coniuge della persona da assistere abbia compiuto i **65 anni** di età, o sia affetto da patologie invalidanti, o sia deceduto, o mancante;

Il Dirigente scolastico, una volta che ha ritenuto legittimo la fruizione del permesso, non può più richiedere al dipendente ulteriori autocertificazioni **degli altri parenti o affini entro il II grado**, che attestino la non possibilità ad occuparsi del disabile per motivi oggettivi.

**Assistenza di due disabili**

Quando il lavoratore deve assistere **due o più disabili** deve presentare:

* tante domande quanti sono i familiari per i quali chiede i permessi;
* deve allegare alle domande, oltre alle certificazioni relative alla natura dell’handicap posseduto, una dichiarazione di responsabilità sulle circostanze che giustificano la necessità di assistenza disgiunta.
* il datore di lavoro non può sindacare sulla spettanza dei permessi, ma può chiedere al dipendente una programmazione.

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.

**Doveri dell'amministrazione scolastica**

L'amministrazione che riceve l'istanza:

* deve verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone l'integrazione;
* i provvedimenti di accoglimento dovranno essere periodicamente monitorati al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza;
* deve chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile

**Pertanto, il dirigente scolastico**, non avendo alcuna discrezionalità, si deve limitare a verificarela correttezza formale della domanda ela sussistenza dei requisiti prescritti dalla legge.

**Inoltre si precisa che**, i giorni di permesso richiesti non possono essere negati anche se coincidono con giornate in cui sono previste attività collegiali, non possono essere soggetti al recupero delle ore e il dipendente non deve essere obbligato a trovare i sostituti per i giorni di assenza.

**Contributi figurativi ai fini pensionistici**

I permessi per assistere un familiare con handicap grave sono coperti da contributi figurativi e sono validi per la pensione, in quanto si tratta di assenze che la legge tutela.

Nel caso dei permessi previsti dalla legge 104 l’accredito dei contributi figurativi avviene su **domanda del lavoratore**, relativamente ai seguenti casi:

• prolungamento congedo parentale;

• permessi giornalieri retribuiti (2 ore);

• permessi retribuiti (3 giorni al mese);

• congedo straordinario biennale retribuito.

**CONGEDO STRAORDINARIO**

Hanno titolo a fruire del **congedo straordinario** i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi (circ. n. 32/2012 e circ. n. 159/2013):

* il coniuge convivente o la parte dell’unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
* il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell’unione civile convivente;
* uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell’unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell’unione civile convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
* uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell’unione civile convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
* un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell’unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

**Grado di parentela:**

* **di primo grado** con i genitori e i figli;
* **di secondo grado** con i nonni, i nipoti (figli dei figli) e i fratelli/sorelle;
* **di terzo grado** con i bisnonni, i pronipoti (figli dei nipoti di 2° grado), i nipoti (figli dei fratelli/sorelle) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori);

**Grado di affinità:**

* **di primo grado** con i suoceri, il genero e la nuora;
* **di secondo grado** con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge;
* **di terzo grado** con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge).

**Requisiti richiesti**

Ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertata la presenza dei seguenti requisiti:

* essere lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part time);
* la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi dell’art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall’apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS (art. 4, comma 1 L. 104/92);
* mancanza di ricovero a tempo pieno (**per le intere 24 ore**) del familiare in situazione di disabilità grave. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. 155/2010).

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione sono: (circ. 32/2012)

* interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
* ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
* ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.

Il diritto alla fruizione del congedo straordinario da parte del familiare non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell’assistenza è da valutarsi caso per caso da parte del datore di lavoro (messaggio n. 24705/2011).

Con l’art. 4 del D. Leg.vo 18 luglio 2011, n. 119**,** all'articolo 42 del D. Leg.vo 26 marzo 2001, n. 151 sono state apportate delle modifiche in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave.

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata, ha diritto a fruire del congedo **entro sessanta giorni** dalla richiesta.

*In particolare in caso di:*

* mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi;
* decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi;
* mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Il congedo fruito non può superare la durata complessiva di **due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

* Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.
* Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

**Certificazione Provvisoria**

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro **45 giorni** dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la **ASL**, che attesti la situazione di gravità (d.l. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993 - circ. n. 32/2006 – circ. n. 127/2016).

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità, che deve essere rilasciata dal medico specialista dell’**ASL,** per essere ritenuta idonea:

* deve specificare sia la diagnosi che le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato (circ. 32/2006, punto 2).
* può essere presa in considerazione anche prima dei **45 giorni** dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.
* in caso di patologie oncologiche la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni** dalla domanda alla Commissione Medica Integrata.

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero del beneficio fruito.

**Durata della Certificazione Provvisoria**

La certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo (circ. 53/2008 punto 5).

Se la richiesta di congedo straordinario viene effettuata prima che siano trascorsi **45 giorni** dalla data della richiesta per il riconoscimento della disabilità grave, la domanda per la fruizione del congedo stesso sarà respinta con l'annotazione che potrà essere riesaminata solo alla luce del provvedimento definitivo di riconoscimento della disabilità grave.

**Effetti del Verbale Rivedibile** (circ. n. 127/2016)

È possibile fruire del congedo anche nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile (solo per verbali con scadenza a partire dal 19 agosto 2014) e il completamento dell’iter sanitario di revisione. Per poter fruire del congedo anche in tale periodo il lavoratore dovrà presentare una nuova domanda.

**Referente Unico** (D.lgs. 119/2011)

I permessi e il congedo straordinario non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l’altro non può utilizzare il congedo straordinario.

La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

**Convivenza**(circ. 32/2012, punto 6)

È necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: il coniuge, la parte dell’unione civile, i figli, i fratelli/sorelle o i parenti/affini entro il terzo grado del disabile grave.

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla **residenza**, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell’art. 43 cod. civ.

Per l’accertamento del requisito della “**convivenza**”, si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento).

Si precisa inoltre che, al fine di tutelare i diritti della persona con disabilità e del soggetto che lo assiste, il requisito della convivenza si intende soddisfatto anche nei casi in cui vi sia la dimora temporanea, risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 DPR n. 223/1989, (Circ. 32/2012).

**Il congedo non spetta:**

* in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale;
* quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge);
* nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

**Periododi congedo straordinario** (Circ. 32/2012, punto 3.3)

**Due anni di assenza** dal lavoro indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell’arco della vita lavorativa.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

In caso di pluralità di figli in situazione di disabilità grave, quindi, il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante **a ciascun lavoratore didue anni di congedo**, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.

Non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "**raddoppio";** infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l’altro genitore (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge o la parte dell’unione civile), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

Modificata la norma relativa ai congedi ed ai permessi per l’assistenza ai figliin situazione di disabilità grave in particolare, viene chiarito che il diritto al prolungamento del congedo, comunque entro il compimento **dell’ottavo anno** di vita del bambino, spetta alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, per ogni minore disabile in situazione di gravità per un periodo massimo non superiore a **tre anni**, comprendente i periodi di cui all’art.32 del D.lgs.151/2001.

Inoltre, è previsto che il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati se i sanitari chiedono la presenza del genitore (Circ. 32/2012).

**Frazionabilitàtra un periodo e l’altro di fruizione**

Il beneficio è frazionabile anche a giorni interi ma, tra un periodo e l’altro di fruizione:

* è necessaria, perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, l’effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie;
* le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario (messaggio n. 28379 del 25.10.2006).
* Il beneficio invece non è riconoscibile, per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come ad esempio in caso di part-time verticale per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei **2 anni** di beneficio, l’anno si assume per la durata convenzionale **di 365** giorni.

**Compatibilità con altri permessi** (Circ. 64/2001, punto 7)

Cumulo tra il congedo straordinario di cui all’articolo42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 ed i permessi di cui all’articolo 33 della legge n. 104/92 e all’art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi senza necessità di ripresa dell’attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell’arco del mese (cfr. la circolare n. 155/2010, par. 2.2).

Pertanto non è possibile fruire del congedo straordinario e dei suddetti permessi art. 33 legge 104/92, per lo stesso disabile nelle stesse giornate, i due benefici possono essere percepiti nello stesso mese ma in giornate diverse;

Il verificarsi per lo stesso soggetto di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determina interruzione del congedo stesso (Circ. 64/2001, punto 7);

Gli eventi di malattia certificata e maternità consentono l’interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall’inizio della sospensione dal lavoro (Circ. 64/2001, punto 7);

Il congedo parentale e il congedo per la malattia del medesimo figlio disabile grave nello stesso periodo, da parte dell’altro genitore, ècumulabile con il congedo straordinario (msg. n. 22912 del 20.09.2007).

**Contribuzione Figurativa** (Circ. 85/2002, punto 1 - circ. 14/2007)

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi per il diritto della pensione.

I datori di lavoro, dovranno determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti, a prescindere dalla circostanza che, per tali ultimi periodi, siano stati o meno richiesti il riscatto o la prosecuzione volontaria.

**PRECEDENZA LEGGE 104 AI FINI DELLA MOBILITA’** (art.13 CCNI Mobilità 2017/18)

**a) Disabilità e gravi motivi di salute**

**Nelle operazioni di mobilità territoriale e professionale**, indipendentemente dalla provincia di provenienza dell’interessato, viene riconosciuta una precedenza assoluta, a tutto il personale docente che si trovi, nell’ordine, in una delle seguenti condizioni:

**1) personale scolastico docente non vedente** (art. 3 della Legge 28 marzo 1991 n. 120);

**2) personale emodializzato** (art. 61 della Legge 270/82).

Il docente viene trattato con precedenza su tutte le preferenze di scuola indicate e su tutte le preferenze ai fini della titolarità su ambito.

**b) Personale con disabilità e personale che ha bisogno di particolari cure continuative**

Nel contesto delle procedure dei trasferimenti viene riconosciuta la precedenza, nell’ordine, al personale scolastico che si trovi nelle seguenti condizioni:

**1) disabili di cui all'art. 21, della legge n. 104/92**, richiamato dall'art. 601 del D.L.vo n. 297/94, con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648;

**2) personale (non necessariamente disabile) che ha bisogno per gravi patologie di particolari cure a carattere continuativo** (ad esempio chemioterapia);

**3) personale appartenente alle categorie previste dal comma 6, dell'art. 33 della legge n. 104/92**, richiamato dall'art. 601, del D.L.vo n. 297/94;

**c) Assistenza al coniuge, ed al figlio con disabilità; assistenza da parte del figlio referente unico al genitore con disabilità; assistenza da parte di chi esercita la tutela legale**

**Viene riconosciuta, in base all’art. 33 commi 5 e 7 della L. 104/92**, richiamato dall’art. 601 del D.L.vo n. 297/94, **la precedenza ai genitori anche adottivi del disabile in situazione di gravità.**

**Qualora entrambi i genitori siano impossibilitati a provvedere all’assistenza del figlio disabile grave perché totalmente inabili, viene riconosciuta la precedenza, alla stregua della scomparsa di entrambi i genitori, anche ad uno dei fratelli o delle sorelle,** in grado di prestare assistenza, conviventi di soggetto disabile in situazione di gravità o a chi, individuato dall’autorità giudiziaria competente, esercita tale tutela.

Successivamente viene riconosciuta la precedenza per l’assistenza **al coniuge** e, limitatamente ai trasferimenti nella stessa provincia, **al solo figlio** individuato come referente unico che presta assistenza al genitore disabile in situazione di gravità.

**In caso di figlio che assiste un genitore** in qualità di referente unico, la precedenza viene riconosciuta in presenza di tutte le sottoelencate condizioni:

* documentata impossibilità del coniuge di provvedere all’assistenza per motivi oggettivi;
* documentata impossibilità, da parte di ciascun altro figlio di effettuare l’assistenza al genitore disabile in situazione di gravità per ragioni esclusivamente oggettive, tali da non consentire l’effettiva assistenza nel corso dell’anno scolastico. La documentazione rilasciata dagli altri figli non è necessaria laddove il figlio richiedente la precedenza in qualità di referente unico, sia anche l’unico figlio convivente con il genitore disabile. Tale situazione di convivenza deve essere documentata dall’interessato con **dichiarazione personale** sotto la propria responsabilità, redatta ai sensi delle disposizioni contenute nel D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e successive modifiche ed integrazioni (9).
* essere anche l’unico figlio che ha chiesto di fruire periodicamente nell’anno scolastico in cui si presenta la domanda di mobilità, dei **3 giorni** di permesso retribuito mensile per l’assistenza ovvero del congedo straordinario ai sensi dell’art. 42 comma 5 del D.L.vo 151/2001.

La particolare condizione fisica che dà titolo alla precedenza nella mobilità a domanda **deve avere carattere permanente.** Tale disposizione non trova applicazione nel caso dei figli disabili.

Per beneficiare della precedenza prevista dall’art. 33, della legge n. 104/92, gli interessati dovranno produrre apposita certificazione secondo le indicazioni riportate nella O.M che regola i trasferimenti.

In assenza anche di una sola delle suddette condizioni per il figlio referente unico che assiste un genitore in presenza di coniuge o di altri figli, la precedenza nella mobilità provinciale prevista dalla L. 104/92**potrà essere fruita esclusivamente nelle operazioni di assegnazione provvisoria**.

**Nei trasferimenti interprovinciali**è riconosciuta la precedenza ai soli genitori, anche adottivi, o a chi, individuato dall’autorità giudiziaria competente, esercita legale tutela e successivamente al coniuge del disabile in situazione di gravità, obbligati all’assistenza.

Il figlio che assiste il genitore in situazione di gravità ha diritto ad usufruire della precedenza tra provincie diverse**esclusivamente nelle operazioni di assegnazione provvisoria**, fermo restando il diritto a presentare la domanda di mobilità.

**Esclusione dalla graduatoria d’istituto per l’individuazione dei perdenti posto.**

**I docenti beneficiari delle precedenze previste ai punti a), b), c)**,non sono inseriti nella graduatoria d'istituto per l'identificazione dei perdenti posto da trasferire d'ufficio, a meno che la contrazione di organico non sia tale da rendere strettamente necessario il loro coinvolgimento (es. soppressione della scuola, ecc.). A tal proposito si precisa che:

* **l’esclusione dalla graduatoria interna** per i beneficiari della precedenza di cui al **punto c** si applica solo se si è titolari o incaricati in una scuola ubicata nella stessa provincia del domicilio dell’assistito.
* **qualora la scuola di titolarità o di incarico sia in comune diverso** o distretto sub comunale diverso da quello dell’assistito, l’esclusione dalla graduatoria interna per l’individuazione del perdente posto si applica solo a condizione che sia stata presentata domanda volontaria di trasferimento alle stesse condizioni di cui al **punto c**).

**Quanto sopra non si applica** qualora la scuola di titolarità o di incarico comprenda sedi (plessi, sezioni associate) ubicate nel comune o distretto sub comunale del domicilio del familiare assistito.

**L’esclusione di cui al punto c)** in caso di assistenza al coniuge o ai figli con disabilità si applica anche in caso di patologie modificabili nel tempo **(certificazione di disabilità “rivedibile”)** purché la durata del riconoscimento travalichi il termine di scadenza per la presentazione delle domande di mobilità volontaria.

* **Nel caso in cui la contrazione di organico** sia tale da rendere necessario anche il coinvolgimento delle predette categorie, il personale in questione sarà graduato seguendo l’ordine di cui sopra.

b) **Il personale beneficiario delle precedenze di cui ai punti b), c)** non inserito nella graduatoria d'istituto per l'identificazione dei perdenti posto, è tenuto a dichiarare, entro i 10 giorni antecedenti il termine ultimo di comunicazione al **SIDI** delle domande di trasferimento, il venir meno delle condizioni che hanno dato titolo all’esclusione da tale graduatoria.

**Campo di applicazione del sistema delle precedenze**

**Le precedenze** sono riconosciute:

* solo nelle operazioni di mobilità volontaria;
* non sono riconosciute ai fini della riassegnazione del personale a seguito di dimensionamento;
* sono riconosciute solo ai fini dell’esclusione dalla graduatoria d’istituto per l’individuazione dei perdenti posto, compresa l’individuazione del perdente posto a seguito di dimensionamento;
* il diritto all’esclusione dei beneficiari delle precedenze dalla graduatoria per l’attribuzione della cattedra orario esterna costituitasi ex novo, si applica esclusivamente per le cattedre orario esterne costituite tra scuole di comuni diversi.

**Decadenza dal beneficio delle precedenze**

**Il personale beneficiario delle precedenze** è tenuto a dichiarare, entro i **10 giorni** antecedenti il termine ultimo di comunicazione al SIDI delle domande di trasferimento, il venir meno delle condizioni che hanno dato titolo a tali precedenze.

**Si precisa inoltre che:**

**per il personale docente in anno di prova** (neo assunto in ruolo o che ha ottenuto il passaggio di ruolo): i **3 giorni** non sono utili ai fini del computo dei **180** giorni per il superamento dell'anno di prova;

**per il personale assunto a tempo determinato** (supplenze brevi o fino avente titolo), i **3 giorni** di permesso, in quanto interamente retribuiti, non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti e sono utili ai fini del riconoscimento del punteggio nelle Graduatorie ad Esaurimento e d’Istituto.

**Assunzioni Docenti e ATA: priorità per i beneficiari della legge 104/92**

Si precisa che, la legge 104/92 prevede una priorità nella scelta della sede di lavoro per i lavoratori che sono diversamente abili o che assistono parenti e affini entro un certo grado.

Pertanto la priorità per la scelta della sede durante le assunzioni a tempo **indeterminato** e a tempo **determinato** si applicanel seguente ordine:

* beneficiari **art.21 Legge104** (persona diversamente abile con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950);
* beneficiari **art. 33 comma 6 Legge 104** (persona diversamente abile maggiorenne in situazione di gravità);
* beneficiari **art. 33 comma 5 Legge 104** (il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine).

La precedenza prevista **dall’art. 33** per l’assistenza nei confronti dei fratelli-sorelle, è valida solo nel caso in cui i genitori siano impossibilitati ad assistere i loro figli oppure siano scomparsi.

Si chiarisce, inoltre, che trattandosi di precedenza nella **scelta della sede** e **non di riserva di posti**, la priorità si applica esclusivamente tra gli aventi diritto alla stessa tipologia di contratto, scorrendo la graduatoria di riferimento, secondo le posizioni occupate dagli aspiranti utilmente collocati e l’avente titolo faccia parte di un gruppo di aspiranti alla nomina su posti della medesima durata giuridica e della medesima consistenza economica.

In nessun caso, pertanto, i beneficiari delle precedenze possono ottenere posti di maggiore durata giuridica e consistenza economica che non siano stati prioritariamente offerti all’opzione degli aspiranti che li precedono in graduatoria.

Per le modalità della scelta della sede, qualora si tratti di personale ATA o docenti con supplenza attribuibile al **30** giugno o al **31** agostola priorità si applica:

* per qualsiasi istituzione scolastica, soltanto ai disabili con invalidità superiore a **2/3 (art. 3 comma 1**), ed ai disabili gravi;
* per l’assistenza a un familiare disabile grave (**art. 33**), il beneficio può applicarsi **solo** nelle scuole situate nel Comune di residenza del parente invalido o, in mancanza, in un Comune viciniore nella stessa provincia.

Infine è previsto che:

per la fruizione della priorità, è necessaria la presentazione di certificazioni ed apposita documentazione comprovante la sussistenza delle condizioni degli aventi diritto alla precedenza;

per quanto riguarda il diritto alla scelta dell’istituto scolastico con priorità spetta, comunque, soltanto a coloro che hanno presentato il previsto modello entro la data di aggiornamento delle graduatorie ad esaurimento (**GAE**).

**La redazione ACLIS mette a disposizione sul proprio sito, alla voce “MODULISTICA PER IL PERSONALE SCOLASTICO”, i modelli di richiesta sia dei permessi che del congedo straordinario con le relative dichiarazioni sostitutive di certificazione per usufruire dei benefici previsti dalla legge 104/92.**

**NORMATIVA DI RIFERIMENTO DELLA LEGGE 104/92utile per ulteriori approfondimenti**

**MODIFICHE INTRODOTTE ALLA LEGGE 104/92in materia di permessi per l’assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità, ridefiniti i criteri e le modalità per la concessione dei benefici**: Legge 53/2000, D.Lgs151/2001, art. 24 dalla L. 183/2010 ed.lgs. n. 119/2011.

**PERMESSI PERSONALE DOCENTE:** art. 15/6 del CCNL/2007.

**PERMESSI PERSONALE ATA:** art. 32 del CCNL/2016 che sostituisce l’art. 15, c. 6 del CCNL/2007.

**RAPPORTO DI PARENTELA E DI AFFINITÀ:** Codice Civile art. 74 e art. 78 (all. 3).

**PATOLOGIE INVALIDANTI:** art. 2, c. 1, del Decreto interministeriale 278/2000 -Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità.

**REFERENTE UNICO:** art. 24 della legge 183/2010.

**OBBLIGO DI PRODURRE AUTOCERTIFICAZIONI DEGLI ALTRI FAMILIARI:** legge n. 183/2010 e dal D.Lvo 119/2011.

**OBBLIGHI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO:** Circolare INPS n. 53/2008; la verifica delle dichiarazioni sostitutive è prevista dall’artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 44/ 2000.

**DEROGHE DEL RICOVERO A TEMPO PIENO DEL FAMILIARE DISABILEper i permessi e per il congedo straordinario:** circolare n. 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, legge 183/2010 e punto 6 della circolare INPS n. 32/2011.

**INTERRUZIONE DEL RICOVERO A TEMPO PIENO PER NECESSITÀdel disabile in situazione di gravità direcarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate:** Messaggio INPS n. 14480/2010**.**

**RICOVERO A TEMPO PIENO DI UN DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀin stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine:** Circolare n. 155/2010, p.3.

**RIVEDIBILITÀ DELL’HANDICAP:** accertamento provvisorio D.L. n. 90 del 24 giugno 2014, articolo 42 del D.L.vo 26 marzo 2001 n. 151, Legge n. 114/2014, in sede di conversione del D.L. 90/2014.

**GIUSTIFCAZIONE DEI PERMESS Ia distanza stradale superiore a 150 chilometri:** Circolare della Funzione Pubblica n. 1/2012, art. 6del d.lgs n. 119/2011 e Circolare INPS n. 32/2012.

**ASSISTENZA A PIÙ PERSONE DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ:** art. 6 del d.lgs. n. 119/2011, circolare INPSn. 32/2012 e circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012.

**ASSISTENZA PRESTATA AD UN FAMILIARE DISABILE CHE LAVORA:** Circolare INPS n. 100/2012 e interpello n. 30/2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**CUMULABILITÀ DEI BENEFICI, DEL PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE e, in alternativa, dei permessi Legge 104 a orari o a giorni**: art. 42, comma 4, D.lgs. 151/2001 e Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 1/2012.

**CUMULO DEI PERMESSI PERSONALI CON ALTRO SOGGETTO CHE PRESTA ASSISTENZA:** Circolare INPS n. 128 /2003, circolare INPS n. 53/2008 e circolare della Funzione Pubblica n. 13/2010;

**PERMESSI DEL PERSONALE IN PART TIME:** Circolari INPS 133/2000 e 100/2012 e sentenza della Cassazione n. 22925/2017.

**PART-TIME IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE od entro i limiti del congedo ancora spettante per ogni figlio, nei suoi primi 12 anni di vita:** art. 8 del D. Leg.vo n. 81/2015.

**BENEFICI A FAVORE DEI GENITORI CHE ASSITONO UN FIGLIO DISABILE:** il congedo straordinario e i permessi sono stati aggiornati dalla legge n. 183/2010 e dal D.L.vo n. 119/2011.

**CONGEDO PARENTALE PER FIGLI DISABILI**, **PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALEdi 3 anni per ogni figliominore di 12 anni di età con disabilità: L’INPS**, ha fornito indicazioni con il messaggio n. 4805/2015 in riferimento al Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

**CASO DI AFFIDAMENTO O ADOZIONE, fruizione permesso entro 12 anni di età:** modifiche apportate dall’art. 10 del D. Leg.vo n. 80/2015.

**SINDROME DI DOWN:** art. 93 c. 3 della legge 289/2002 e Circolare INPS 128/2003.

**COMPATIBILITÀ TRA I PERMESSI ORARI Legge 104/92 per un figlio disabile inferiore a 3 anni e permessi orari per allattamento, per altro figlio:** circolare INPS n. 128/2003.

**INCOMPATIBILITÀ TRA PERMESSI ORARI Legge 104/92 e permessi orari per allattamento per il medesimo figlio portatore di handicap:** circolare INPS n. 128/2003.

**CONGEDO STRAORDINARIO IN PRESENZA DI PATOLOGIE INVALIDANTI:** circ. n. 32/2012 e circ. n. 159/2013.

**RICOVERO A TEMPO PIENO E IPOTESI CHE FANNO ECCEZIONE**: Circ. 32/2012 e circ. 155/2010.

**MODIFICHE IN MATERIA DI CONGEDO PER ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE**: art. 4 del D. Leg.vo 18 luglio 2011, n. 119earticolo 42 del D. Leg.vo 26 marzo 2001, n. 151.

**CERTIFICAZIONE PROVVISORIA NEL CASO DI MANCATO RILASCIO DELLA CERTIFICAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92):** D.L. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993 - circ. n. 32/2006 – circ. n. 127/2016.

**DURATA DELLA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA E EFFETTI DEL VERBALE RIVEDIBILE:** circ. n. 127/2016 e circ. 53/2008 punto 5.

**CONVIVENZA E DIMORA TEMPORANEA:** Circ. 32/2012, punto 6, art. 32 DPR n. 223/1989 e Circ. 32/2012.

**PERIODO DI CONGEDO STRAORDINARIO:** Circ. 32/2012, punto 3.3.

**MODIFICHE ALLA NORMA RELATIVA AI CONGEDI ED AI PERMESSI PER L’ASSISTENZA AI FIGLI:** Circ. 32/2012 e art.32 del d.lgs.151/2001.

**FRAZIONABILITÀ TRA UN PERIODO E L’ALTRO DI FRUIZIONE E COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI:** Circ. 64/2001, punto 7, messaggio n. 28379 del 25.10.2006, circolare n. 155/2010, par. 2.2. e msg. n. 22912 del 20.09.2007.

**CONTRIBUZIONE FIGURATIVA:** Circ. 85/2002, punto 1 - circ. 14/2007.

**PRECEDENZA LEGGE 104 AI FINI DELLA MOBILITA’:** art. 13 O.M. 207/2018.