ISTITUTO COMPRENSIVO DI SAPONARA-SAPONARA
Prot. 0007479 del 07/12/2017
(Uscita)

ISTITUTO COMPRENSIVO SAPONARA
Via Firenze - Saponara (ME) - Tel. /Fax 090/333120
Via Antonello – Spadafora – Tel./Fax 090/9941778
Corso F. Saija, 86 – Rometta Marea – Tel./Fax 090/9961742
Cod. fiscale: 97062220831 – Cod. meccanografico: MEIC87400N
e-mail: **meic87400n@istruzione.it** - pec: **meic87400n@pec.istruzione.it**
sito web: **www.icsaponara.gov.it**

…….

Circolare n. 103

Ai docenti
Al DSGA
Al personale ATA
Albo RSU
Al sito web

OGGETTO: Permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della L.104/1992 docenti e personale ATA: precisazioni e regolamentazione - Disposizione di servizio.

Con la presente si forniscono disposizioni relative alla disciplina delle assenze dal servizio per fruire del permesso retribuito di cui all'oggetto, cui i destinatari della presente sono invitati ad attenersi scupolosamente.

Si ricorda che i permessi di cui all'oggetto sono regolamentati dal CCNL dei lavoratori del comparto scuola siglato in data 27/11/2007, all'art. 15 comma 6 nonché dalla Circolare INPS n. 90 del 2007 .

In particolare, il comma **6 art. 15 CCNL 27/11/2007** recita testualmente:

"I permessi retribuiti di cui all'art. 33 devono possibilmente essere fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

Appare del tutto evidente che i docenti si soffermino spesso solo sull'avverbio "possibilmente", motivo per cui i fruitori di tali benefici reiterano le "comunicazioni" di assenza per art. 33 L.104 per lo stesso giorno della settimana.

E' altresì vero che la normativa prescrive che gli stessi vadano "concordati" con il dirigente, per agevolare la riorganizzazione del servizio, con congruo anticipo: ciò implica che è necessario contemperare le esigenze della scuola e i diritti degli alunni con il diritto a fruire di detti benefici, **evitando disservizi, discontinuità, disorientamento negli alunni.**

La Circ. INPS inoltre, prescrive sì che il soggetto disabile possa scegliere la persona che all' interno della famiglia deve prestargli assistenza, ma prevede anche una dichiarazione a firma congiunta dell' assistito e dell' assistente **un PROGRAMMA DI ASSISTENZA da consegnare al dirigente all'inizio di ogni mese,** ovviamente modificabile con opportuni atti concordati, in caso di **EMERGENZA.**

Detto programma è obbligatorio per coloro che fruiscono di tale beneficio per l'assistenza a disabili residenti in posti da raggiungere in almeno 60 minuti.

Si può ben osservare, tuttavia, che **l'emergenza è tale in quanto occasionale**, perciò non può essere ricorrente, anche in caso di assistenza ad un disabile.

E' utile a questo proposito riflettere su quanto affermato nella Circolare INPS dove si sostiene che: "il requisito dell'esclusività della stessa non si debba far coincidere con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata" (punto 5 della suddetta Circ. INPS).

Analogamente, sempre in ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare INPS n. 90/2007, coloro che fruiscono di tali permessi per l'assistenza ad un parente o affine entro il terzo grado non convivente **devono poter dimostrare di dover usufruire di tale permesso per inderogabile assistenza**.

Il programma di assistenza va presentato al momento del rinnovo annuale dei permessi o alla prima richiesta; se nell'arco dell'anno sorgono delle variazioni significative (es: ricovero ospedaliero) chi fruisce dei permessi deve avvisare immediatamente il datore di lavoro. Nel programma di assistenza bisogna specificare i motivi della richiesta: le date delle visite mediche programmate, la sostituzione di un altro parente nell'assistenza ecc..

Oltre al piano di programma di assistenza annuale viene richiesto un piano mensile di utilizzo dei permessi.

Testualmente citano le circolari INPS:

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

Ancora, la Circ. INPS 90 recita:

" . ...i benefici previsti dai commi 2 e 3 si debbano riconoscere altresì a lavoratori che - pur

risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità. .. .. ..- omissis- offrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata, stante impregiudicato il potere organizzativo del datore di lavoro, non attenendo la fruizione dei benefici *de quo* all'esercizio di un diritto potestativo del lavoratore".

Fermo restando quanto sopra esposto, il Personale in servizio presso questa Istituzione Scolastica che usufruisce per il corrente anno scolastico dei permessi previsti dalla L. 104/92 art. 33 e successive modificazioni e disciplinati dall'art. 15 comma 6 del CCNL Comparto Scuola siglato in data 29/11/2007, è tenuto a leggere con particolare attenzione quanto riportato al paragrafo che segue:

1. L'handicap in situazione di gravità deve essere certificato dalla competente Commissione ASL, oppure dal medico specialista ASL (in questo caso la certificazione ha validità per 6 mesi) o, per i portatori di sindrome di Down, dal proprio medico di base, con certificato rilasciato su presentazione del "cariotipo" da allegare.
2. Genitori di disabili in situazione di gravità:

   a. disabili di età inferiore ai tre anni: entro i primi tre anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, possono prolungare il periodo di astensione facoltativa o usufruire di due ore di permesso giornaliero. (Quest'ultimo permesso non è previsto nella scuola) I benefici sono tra loro alternativi. Sono escluse le lavoratrici autonome e quelle che svolgono la propria attività a domicilio. I benefici spettano anche ai genitori adottivi o affidatari.

a. disabili di età superiore ai tre anni: dopo i primi tre anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, possono fruire dei tre giorni di permesso mensile. Tali permessi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (ad es: madre/padre casalinga/o, disoccupata/o o lavoratore/lavoratrice autonomo/a).
b. disabili maggiorenni: in questo caso la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, hanno diritto ai tre giorni di permesso mensili a condizione che siano conviventi con il figlio. In assenza di convivenza va dimostrata l' esclusività e la continuità dell'assistenza, cioè non devono essere presenti nel nucleo familiare altri soggetti in grado di prestare assistenza.

3. Parenti o affini entro il 3° grado

a. L'articolo 33 della Legge 104/1992 prevede che i tre giorni di permesso lavorativo siano concessi, oltre che ai genitori, ai coniugi, ai parenti ed affini fino al terzo grado di parentela che assistano in via esclusiva e continuativa la persona con handicap grave, anche se non convivente.
b. Parentela fino al terzo grado: padre e madre, figli, fratello e sorella, zii, nonni, bisnonni, nipoti. L'affinità è il vincolo che si crea tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Pertanto, ad esempio,

chi è parente di primo grado della moglie è affine di primo grado del marito. Sono considerati affini, ad esempio, il suocero e suocera, il fratello e la sorella della moglie, ecc.

4. Lavoratore con handicap grave: i lavoratori con handicap grave certificato (art. 3 comma 3 della Legge 104/92) hanno diritto a fruire mensilmente di tre giorni o, in alternativa, di due ore di permesso giornaliere. (quest'ultimo non previsto nella scuola)

   Norme comuni

   - **Continuità:** consiste nell'effettiva assistenza al soggetto con handicap per le sue necessità quotidiane. la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale. "Pertanto se in tempi individuabili in circa un'ora è possibile coprire la distanza tra le due abitazioni del soggetto prestatore di assistenza e l'handicappato, è possibile riconoscere che sussiste un'assistenza quotidiana continuativa. ma viene richiesta una rigorosa prova da parte dell'interessato, sia dei rientri giornalieri sia dell'effettiva assistenza che è possibile fornire in tale situazione di lontananza".

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

   - **Esclusività**: il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività non è realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, oppure con soggetti non lavoratori in grado di assisterlo. L'INPS elenca dettagliatamente le condizioni in cui è riconosciuta l'impossibilità di assistenza da parte di familiari conviventi con il disabile:

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

1. Ai fini della concessione dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, qualora nella famiglia del portatore di handicap siano presenti familiari non lavoratori, le situazioni di impossibilità, per questi ultimi, di assistere l'handicappato sono individuabili al verificarsi delle seguenti ipotesi:

a. riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate)
b. riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
c. età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
d. età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui non sia studente);
e. infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero.

2. Altre infermità temporanee, debitamente documentate, o, più in generale, i motivi di carattere sanitario, anch'essi debitamente documentati, del familiare non lavoratore dovranno essere valutati dal medico della Sede INPS al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.
3. In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorenne handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei due genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere tale figlio.
4. Ricovero a tempo pieno in istituti specializzati: l'articolo 33 della Legge 104/1992 prevede che i permessi lavorativi non possono essere concessi nel caso in cui il disabile sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Non vengono menzionati i ricoveri ospedalieri di altro tipo.
5. Cumulabilità dei permessi da un mese all'altro: Non è possibile cumulare i permessi e fruirne successivamente, dopo la fine del mese.
6. Ferie e XIII mensilità: il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n° 208 emanata 1'08/03/2005, ha comunicato, in aderenza al parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità.
7. Part-time orizzontale: i giorni di permesso sono comunque tre e corrispondenti alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part-time è di tre ore al giorno, le tre giornate corrisponderanno all'orario svolto contrattualmente).
8. Part-time verticale: L'INPDAP affronta la questione nella circolare 34 del 10 luglio 2000 (punto 8). Il permesso mensile di tre giorni viene ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

   L'INPS indica anche la formula da applicarsi. Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore

o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore: si procede infatti con la seguente proporzione:

x : a = b : c (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi).

Quanto sopra espresso si conclude con la seguente **disposizione di servizio**:

MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

L**a** normativa specifica afferma, genericamente, che la fruizione dei permessi va concordata, nella sua articolazione mensile, con il datore di lavoro, in quanto è necessario e doveroso per i lavoratori della scuola contemperare le esigenze di organizzazione del lavoro e il diritto allo studio degli alunni con il diritto ai permessi derivanti dall'articolo 33 della Legge 104/1992.

Pertanto, non è consentito lasciare in segreteria il giorno prima una richiesta di permesso per art. 33 legge 104/1992, se questa non sia stata prima vistata e autorizzata dal dirigente scolastico, con il quale il permesso deve essere quindi concordato.

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

Per guanto sopra, il richiedente dovrà comunicar, al dirigente scolastico, ENTRO IL 25 DI OGNI MESE, il calendario programmato per il mese successivo, come da modulistica allegata e reperibile nella sezione MODULISTICA del sito web.

Sarà possibile modificare il piano solo in casi che presentino il carattere dell'urgenza e dell' imprevedibilità, per motivazioni debitamente certificate, tutto ciò al fine di limitare le ricadute negative sull'organizzazione di tutta la scuola.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Emilia Arena
firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex art. 3, comma 2, D.L. 39/1993