



Ministero della Difesa

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

II Reparto – Div. 4[^] - Sez. 2[^]

Viale dell'Università, 4 – 00185 ROMA

M_D GCIV

Prot.n. 00007821 del 7.02.2011

A TUTTI GLI ENTI

OGGETTO: Legge 4 novembre 2010, n.183. Modifiche alla legge n.104/1992.

Sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale 9 novembre 2010, n.262, è stata pubblicata la legge 4 novembre 2010, n.183, entrata in vigore il 24 novembre 2010.

L'articolo 24 della legge in oggetto innova parzialmente la disciplina dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuta nell'articolo 33 della legge n.104/1992 e successive modificazioni.

Al riguardo si riassumono le principali novità in materia.

1. LE INNOVAZIONI DELLA LEGGE

- a) Il comma 1, lett.a), dell'articolo 24 della legge n.183/2010, nel sostituire il comma 3 dell'articolo 33 della legge n.104/92, circoscrive la legittimazione alla fruizione dei permessi ai lavoratori che debbano assistere il coniuge o i parenti e affini entro il 2° grado; i benefici in parola sono stati, tuttavia, previsti per parenti e affini di 3° grado qualora “i genitori o il 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”.
- b) Il nuovo dettato normativo, intervenendo sull'articolo 20, comma 1, della legge n.53/2000, fa venire meno i requisiti della esclusività e continuità della prestazione. La legge, tuttavia, prevede ora espressamente che debba essere un solo lavoratore a poter fruire dei permessi in questione per assistere lo stesso familiare disabile; rimane, quale unica eccezione, la previsione del riconoscimento del diritto per entrambi i genitori per il proprio figlio disabile, sia pure a fruizione alternata.
- c) La legge non preclude espressamente la possibilità di cumulare i permessi per il dipendente che debba prestare assistenza a più familiari disabili; né è preclusa la possibilità, per il lavoratore disabile che fruisca di permessi per handicap proprio, di fruire di permessi per assistere altro familiare disabile.
- d) L'articolo 24, comma 2, lettera a), della legge n.183/2010, nel modificare l'articolo 42 del d.lgs. n.151/2001, prevede ora espressamente che anche il genitore di minore di 3 anni abbia diritto, in alternativa alle altre possibilità previste dal d. lgs. n.151/2001, ai permessi in

questione, con ciò pervenendo ad uniformare la disciplina di tale fattispecie a quella già prevista per i genitori di minore avente età superiore ai tre anni.

- e) Il comma 1, lettera c), del citato articolo 24 , integrando con il comma 7bis l'articolo 33 della legge n.104/1992, sancisce la decadenza del dipendente dal diritto a beneficiare dei permessi in parola qualora il datore di lavoro abbia accertato l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei permessi.
- f) Il comma 5 dell'articolo 24 della citata legge n.183/2010 prevede che entro il 31 marzo di ogni anno ciascuna Amministrazione fornisca per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica i dati indicati nel precedente comma 4 dell'articolo 24.

Pertanto, i requisiti ora richiesti per l'assistenza a un proprio familiare sono quelli contenuti nell'art. 33, comma 3, della legge n.104/1992, come sostituito dall'articolo 24 della legge n.183/2010 e che così si riassumono:

- il familiare da assistere deve essere stato riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104/92;
- il diritto alla fruizione dei permessi retribuiti è riconosciuto al dipendente che debba assistere il coniuge, un parente o affine entro il 2° grado ; il medesimo diritto spetta anche per l'assistenza di un familiare di 3° grado qualora i genitori o il coniuge di quest'ultimo risultino deceduti o mancanti, ultrasessantacinquenni o affetti da patologia invalidante;
- che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno;
- il beneficio può essere riconosciuto ad un solo lavoratore per lo stesso familiare disabile ad eccezione dei genitori che debbano assistere il figlio disabile, purché ne fruiscano alternativamente.

2. ORIENTAMENTI APPLICATIVI.

A seguito delle riportate modifiche legislative il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n.13/2010, ha fornito dettagliati chiarimenti finalizzati a garantire uniformità di applicazione dell'istituto in questione .

Si riassumono, pertanto, le principali soluzioni interpretative cui codesti Enti dovranno riferirsi in sede di applicazione della normativa .

a) **Condizioni richieste per fruire dei permessi per un familiare di 3° grado.**

In merito alle condizioni richieste dalla legge circa l'estensione del beneficio al dipendente che debba assistere un parente o affine di terzo grado si precisa che esso può essere richiesto quando il coniuge o entrambi i genitori del disabile:

- abbiano compiuto sessantacinque anni: **l'età** deve essere quella anagrafica e deve riferirsi ai sessantacinque anni compiuti;
- risultino deceduti o mancanti: per **“mancanza del coniuge o dei genitori”** deve intendersi assenza determinata da fatti naturali (es. stato civile di celibe/nubile, vedovo/a) o da atti giuridici documentati aventi valore certo e stabile (sentenze e altri provvedimenti di pubbliche autorità) ;
- siano affetti da **“patologia invalidante”**: la patologia deve essere certificata da medico appartenente a struttura ASL o con essa convenzionato e deve consistere in uno stato riconducibile in modo **esplicito e univoco** a una delle situazioni previste dall'articolo 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3, del Decreto Interministeriale n.278 del 21.07.2000 recante disposizioni di attuazione ai sensi dell'articolo 4 della legge n.53/2000.

b) **Ricovero a tempo pieno.**

Ove la persona da assistere sia **ricoverata a tempo pieno** il dipendente non può fruire delle agevolazioni in parola.

Per “ricovero a tempo pieno” si intende quello per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o strutture, pubbliche o private, che comunque assicurino assistenza sanitaria continua e/o specialistica; ne sono escluse le strutture residenziali, case-alloggio o di riposo.

Fanno **eccezione** a tale presupposto le seguenti circostanze;

- **ricovero a tempo pieno di minore disabile per il quale i sanitari della struttura stessa abbiano richiesto, con relativa certificazione, l’assistenza da parte del familiare;**
- **ricovero a tempo pieno di disabile in stato di “coma vigile” e/o “in situazione terminale”:** tale stato deve essere specificamente certificato da un sanitario della struttura sanitaria ospitante;
- **ricovero a tempo pieno che debba essere interrotto per necessità del disabile di sottoporsi a visite o terapie fuori della struttura: tale necessità deve essere certificata da un sanitario della struttura sanitaria ospitante.**

c) **Continuità ed esclusività della prestazione.**

In ordine al venir meno dei requisiti della esclusività e continuità dell’assistenza **non è più necessaria** la documentazione richiesta al dipendente relativamente ai componenti del nucleo familiare, alla loro residenza o a eventuali programmi di assistenza giustificati dalla distanza spaziale tra il domicilio del lavoratore e quello dell’assistito.

d) **Cumulo dei permessi**

Come già precisato al paragrafo 1, punto C, della presente circolare tale eventualità è ammessa. E’, tuttavia, onere del dipendente produrre, come specificato di seguito, **una dichiarazione di responsabilità** dalla quale emerga la valutazione compiuta dal dipendente circa la necessità di richiedere permessi cumulativi anche in relazione alle esigenze lavorative.

e) **Decadenza**

La decadenza, sancita espressamente dall’articolo 24, comma 1, lettera c), della legge n.183/2010, importa l’effetto della revoca del riconoscimento del diritto dalla data in cui sono venuti meno i requisiti previsti.

Della suddetta decadenza deve essere data notifica al dipendente da parte dell’Ente di appartenenza.

3. ISTRUZIONI PROCEDURALI.

a) **Rilevanza delle procedure di verifica dei requisiti e di concessione dei permessi.**

Le norme illustrate semplificano sostanzialmente il processo di verifica dei presupposti legittimanti la fruizione dei permessi.

Nel contempo, tuttavia, è opportuno sottolineare la necessità di una esatta e univoca verifica dei presupposti richiesti dalla legge, rammentando che l’esistenza degli stessi è condizione imprescindibile per la fruizione dei permessi, che di norma possono essere concessi solo dopo la

conclusione dell'istruttoria e la definizione dell'accertamento dell'esistenza dei requisiti e delle esigenze tutelate dalla norma.

E' possibile concedere i permessi nel periodo intercorrente tra le due fasi procedurali con riserva di accertamento dei presupposti di legge. In caso di esito negativo dell'accertamento i permessi eventualmente fruiti devono essere regolarizzati ad altro titolo.

I permessi, ove sia stata verificata l'esistenza del diritto alla fruizione, **devono essere richiesti con congruo anticipo, anche concordando un piano delle assenze almeno nell'arco del mese, salvo dimostrate situazioni di urgenza, al fine di consentire al datore di lavoro la migliore organizzazione dell'attività lavorativa.**

Non possono essere concessi permessi con effetto retroattivo anteriore alla data di presentazione dell'istanza di riconoscimento del diritto.

b) **Documentazione**

La novella, nell'individuare un unico soggetto lavoratore quale fruitore dei citati permessi, ha inteso delineare un referente unico il quale, come già indicato dal Consiglio di Stato con parere n.5078 del 2008 e sottolineato dalla stessa citata circolare della Funzione Pubblica, è il soggetto che assume "il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito".

Ciò giustifica il rilievo attribuito alla documentazione prodotta, anche nella forma della "autocertificazione", la quale presuppone la consapevolezza - da parte del lavoratore - che i permessi sono finalizzati esclusivamente a sollevare il disabile dalle proprie necessità . In tale contesto è opportuna, da parte del lavoratore, una valutazione circa i propri impegni di servizio che, soprattutto nel caso di richiesta cumulativa per più familiari disabili, giustificano l'opportunità di concordare preventivamente con il datore di lavoro un piano per la fruizione dei permessi stessi .

c) **Adempimenti del datore di lavoro e controlli**

Il datore di lavoro è tenuto, nell'esercizio della propria potestà di gestione, a verificare la sussistenza dei presupposti di legge . A tale riguardo dovrà:

- **ricevere e apporre il "visto" sull'istanza del dipendente, curando che la stessa venga protocollata e istruita tempestivamente;**
- **ricevere le autocertificazioni esclusivamente sui moduli predisposti dall'Amministrazione, completi in ogni loro parte e avendo cura che la firma in calce alla autocertificazione sia apposta a norma dell'art. 38 del DPR n.445/2000;**
- **verificare che all'istanza stessa sia allegata la documentazione prescritta;**
- **richiedere al dipendente la produzione di nuova certificazione medica relativa alle situazioni di cui alle lettere a) e b) del paragrafo 2 della presente circolare, ove la stessa sia stata redatta da oltre 6 mesi ;**
- **verificare la eventuale rivedibilità del giudizio medico-legale emesso dalla competente Commissione medica e richiedere, se del caso, il nuovo verbale;**
- **richiedere al dipendente il verbale contenente il giudizio medico-legale emesso dalla competente Commissione medica in luogo della certificazione provvisoria, già prodotta, emessa dallo specialista ASL ai sensi della legge n. 423/1993;**
- **disporre i controlli amministrativi ai sensi dell'articolo 71 del citato DPR n. 445/2000;**
- **verificare che alla data di entrata in vigore della legge permangano, nei confronti dei dipendenti che già fruiscono dei permessi in questione, i presupposti di legge provvedendo, ove del caso, alla richiesta di integrazione della documentazione probatoria ovvero alla**

- **curare che, ove il diritto sia stato riconosciuto, le successive richieste dei permessi siano prodotte con congruo anticipo provvedendo, tra l'altro, a concordare con il dipendente, soprattutto nel caso di richiesta cumulativa, un piano delle assenze almeno nell'arco del mese al fine di salvaguardare le esigenze di servizio e l'organizzazione del lavoro;**
- **verificare che all'atto della richiesta dei permessi non sussistano, nell'arco dello stesso mese, situazioni di incompatibilità con la loro fruizione determinate da effettuazione di assenze ai sensi dell'articolo 42, 5° comma, del d. lgs. n.151/2001 (congedo retribuito di due anni) o da fruizione, per il figlio disabile, dei permessi in questione da parte dell'altro genitore;**
- **curare che le procedure in questione avvengano nel rispetto delle norme sul trattamento dei dati personali di cui al d. lgs. n. 196/2003.**

La circolare della Funzione Pubblica n. 13/2010 richiama, in merito alla documentazione da produrre, anche **l'applicabilità degli articoli 55 quater e 55 quinquies del d.lgs. n.165/2001** i quali dispongono sanzioni penali, civili e disciplinari nell'ipotesi di produzione di false attestazioni medico-legali ricomprendendosi nelle stesse anche quelle che omettano dati significativi o che contengano dati non più rispondenti al vero.

Le istanze di dipendenti afferenti la mancata concessione dei permessi o problematiche comunque connesse dovranno pervenire alla scrivente munite del visto dell'Ente di appartenenza .

d) **Adempimenti del dipendente**

Il dipendente che intenda fruire dei permessi in parola deve produrre (anche in fax o in e-mail) all'ufficio personale dell'Ente di appartenenza istanza di riconoscimento del diritto come da modello in allegato 1 (per assistere il familiare) o da modello in allegato 2 (per handicap proprio). Qualora le agevolazioni debbano essere richieste per più familiari (cumulo) il dipendente dovrà compilare una istanza per ciascun familiare assistito.

All'istanza, debitamente protocollata, devono essere allegati:

- **copia conforme del verbale della Commissione Medica ASL costituita ai sensi dell'articolo 4 della legge n.104/92 (o dichiarazione provvisoria emessa dal "medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la stessa ASL cui è assistito l'interessato", ai sensi dell'art.2, comma 2, della legge n.423/1993), attestante la situazione di gravità dell'handicap di cui all'articolo 3, 3° comma, della citata legge n. 104/92;**
- **dichiarazione di responsabilità, redatta come da modello in allegato 3, nel caso di presentazione di più istanze (cumulo dei permessi);**
- **eventuali certificazioni mediche e altra documentazione comprovanti la sussistenza dei presupposti di cui ai punti a) e b) del paragrafo 2 della presente circolare.**

Il dipendente al quale sia stato riconosciuto il diritto alle agevolazioni previste potrà fruire delle stesse richiedendole di volta in volta con congruo anticipo, salvo dimostrate situazioni di urgenza.

e) **Trasmissione telematica dati**

In merito all'adempimento di cui all'articolo 24, commi 4 e 5, della legge n.183/2010 riguardante la trasmissione telematica dei dati relativi ai dipendenti che usufruiscono dei permessi di cui trattasi al Dipartimento della Funzione Pubblica, il medesimo ha rinviato a successiva circolare in materia l'esatta individuazione degli adempimenti connessi alla suddetta trasmissione; sarà, pertanto, cura di questa Direzione Generale diramare ulteriori istruzioni in merito.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Dott.ssa Enrica PRETI

**ISTANZA DI RICONOSCIMENTO DELLE AGEVOLAZIONI PREVISTE DALLA LEGGE 104/92
E SUCC.MOD. E DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'
resa ai sensi della normativa vigente in materia di autocertificazioni
(per ogni familiare da assistere)**

Il/la sottoscritt _____ nat ___ a _____ il _____ in servizio presso
_____ con qualifica _____

CHIEDE

che gli/le venga riconosciuto il diritto a fruire delle agevolazioni previste dall'art.33, 2° e 3° comma, della legge n°104/92, come modificato dall'art.24 della legge n°183/2010, per assistere il proprio familiare portatore di handicap in situazione di gravità, come da verbale ASL che si allega.

A tal fine, consapevole delle sanzioni penali previste nel caso di dichiarazioni non veritiere o falsità in atti, richiamate dall'art.76 del DPR n°445/2000 e consapevole che, qualora dai controlli previsti dall'art. 71 dello stesso DPR n°445/2000 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, è prevista la decadenza dai benefici conseguiti, ai sensi dell'art.75 del DPR stesso

DICHIARA

- che il proprio stato civile è il seguente (1) _____;
- che l'assistito _____ residente in _____ e
nome e cognome, data nascita
domiciliato in _____;
- 1.* è proprio familiare entro il 2° grado in quanto (2) _____ ;
ovvero
2.* di 3° grado in quanto (2) _____ e si trova in una delle condizioni previste
dall'art.24, 1°comma, della legge n°183/2010, come da documentazione allegata;
- che
1.* nessun altro familiare usufruisce dei benefici per lo stesso soggetto portatore di handicap;
ovvero
2.* che sussiste per il proprio figlio disabile il riconoscimento del diritto anche nei confronti
dell'altro genitore _____ in servizio presso _____
nome e cognome, data nascita
_____, ma la fruizione dei permessi avviene
(P.A. e comune presso cui eventualmente presta servizio)
alternativamente;

- che

1.* l'assistito NON è ricoverato a tempo pieno in strutture che assicurino assistenza sanitaria continua e/o specialistica;

ovvero

2.* che l'assistito è ricoverato a tempo pieno nella struttura sanitaria _____, ma bisognevole di assistenza in quanto minore di età o denominazione e comune paziente in stato di coma vigile e/o terminale, come da documentazione allegata;

- di impegnarsi a comunicare eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nella presente istanza con particolare riguardo alla condizione di ricovero a tempo pieno dell'assistito, alla revoca del giudizio di "gravità dell'handicap" o a decesso del disabile.

Si allega la seguente documentazione:

Data,

Firma _____

VISTO:
Il Dirigente

La presente istanza può essere inviata anche in fax o e-mail purché con fotocopia di documento di identità di colui che la sottoscrive.

I dati sopra riportati sono trattati ai sensi del d.lgs.n.196/2003 e sono acquisiti esclusivamente per l'eventuale accoglimento dell'istanza e per la trasmissione dei dati ai sensi dell'art.24 della legge n°183/2010; il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporta l'impossibilità di dare corso a quanto richiesto.

- 1) *celibe/nubile, coniugato, divorziato, vedovo.....*
 - 2) *indicare la relazione di parentela*
- *) cancellare la frase che non interessa*

**ISTANZA DI RICONOSCIMENTO DELLE AGEVOLAZIONI DI CUI ALL'ART.33
DELLA LEGGE N.104/92 COME MODIFICATO DALL'ART.24 DELLA L.183/2010
(per handicap proprio)**

Il/la sottoscritt _____ nat ___ a _____ il _____ in
servizio presso _____ con qualifica _____

C H I E D E

che gli/le venga riconosciuto il diritto a fruire delle agevolazioni previste dall'art.33, 6° comma, della legge n.104/92 e successive modifiche, in quanto riconosciuto in situazione di handicap grave, come da verbale che si allega in copia.

Il sottoscritto si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione relativa al proprio status.

Si allega la seguente documentazione:

Data,

Firma _____

VISTO:
Il Dirigente

La presente istanza può essere inviata anche in fax o e-mail purché con fotocopia di documento di identità di colui che la sottoscrive.

I dati sopra riportati sono trattati ai sensi del d.lgs.n.196/2003 e sono acquisiti esclusivamente per l'eventuale accoglimento dell'istanza e per la trasmissione dei dati ai sensi dell'art.24 della legge n°183/2010; il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporta l'impossibilità di dare corso a quanto richiesto.

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'
resa ai sensi della normativa vigente in materia di autocertificazioni
(in caso di richiesta di cumulo dei permessi previsti dalla legge 104/92 e succ. mod.)

Il/la sottoscritt _____ nat ___ a _____ il _____ residente a _____ in via _____ in servizio presso _____ con qualifica _____, avendo prodotto istanze per fruire delle agevolazioni previste dall'art.33, 2° e 3° comma della legge n.104/92 come modificato dall'art.24, 1°comma, delle legge n.183/2010, per i sottoriportati familiari in situazione di handicap grave:

- 1) _____ , _____
nome e cognome rapporto di parentela
- 2) _____ , _____
nome e cognome rapporto di parentela

D I C H I A R A

- di prestare assistenza nei confronti dei disabili per i quali sono chieste le agevolazioni;
- di essere consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento dei benefici stessi comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- di essere consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
- di impegnarsi a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni .

Data,

Firma _____

VISTO:
Il Dirigente

La presente dichiarazione, da allegarsi alle istanze di richiesta dei benefici, può essere inviata anche in fax o e-mail purché con fotocopia di documento di identità di colui che la sottoscrive.

I dati sopra riportati sono trattati ai sensi del d.lgs.n.196/2003 e sono acquisiti esclusivamente per l'eventuale accoglimento dell'istanza e per la trasmissione dei dati ai sensi dell'art.24 della legge n°183/2010; il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporta l'impossibilità di dare corso a quanto richiesto.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0054293 P-1.2.3.3
del 06/12/2010



5268313

Alle Amministrazioni pubbliche

di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001

CIRCOLARE N. 13/2010

OGGETTO: modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza alle persone con disabilità – banca dati informatica presso il Dipartimento della funzione pubblica - legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 24.

1. Premessa.

Sulla Gazzetta ufficiale del 9 novembre 2010, n. 262, è stata pubblicata la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.”*. La legge entra in vigore il 24 novembre 2010.

L'art. 24 della nuova legge riguarda le *“Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità”*. La disposizione innova parzialmente il regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. La norma inoltre prevede l'istituzione e la gestione di una banca dati informatica per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi a fini di monitoraggio e controllo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Rimane invariato il regime dei permessi, del trasferimento e



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

della tutela della sede per i lavoratori con disabilità che fruiscono delle agevolazioni per le esigenze della propria persona.

La presente circolare è stata elaborata a seguito di un lavoro istruttorio di confronto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le altre amministrazioni istituzionalmente interessate dalla materia, con l'obiettivo di fornire indicazioni di carattere generale omogenee per il settore del lavoro pubblico e privato. La finalità della presente circolare è quella di rendere degli orientamenti per l'interpretazione e l'applicazione della nuova normativa, ferme restando le autonome determinazioni di ciascuna amministrazione nell'esercizio del proprio potere organizzativo e gestionale. Rimane fermo quanto già illustrato dal Dipartimento della funzione pubblica nella Circolare n. 8 del 2008, par. 2.2 e 2.3, a proposito dell'utilizzo frazionato dei permessi.

Prima di affrontare nel merito le questioni, si ritiene necessario compiere una precisazione di tipo terminologico. Come noto, il dibattito circa la terminologia da utilizzare per indicare le persone con disabilità è stato ampio ed è ancora vivace. Lo spirito che anima il dibattito è quello di evitare espressioni o definizioni che possano recare insitamente un'idea di disvalore, promuovendo invece l'uso di termini e concetti che consentano di mettere in risalto il valore derivante dalla diversità. A livello internazionale, è ormai diffuso il concetto di "persona con disabilità", che viene utilizzato nella Convenzione delle Nazioni unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18. Ad oggi, dovendo trattare la materia, la soluzione migliore sarebbe quella di attenersi alle scelte compiute in sede internazionale, con la conseguenza che, anche nell'esame della disciplina contenuta nella l. n. 104 del 1992, che è la legge italiana fondamentale in materia (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*), dovrebbe farsi riferimento esclusivamente al concetto di persona con disabilità. Tuttavia, ragioni di chiarezza inducono a seguire nello specifico una strada diversa che, nel rispetto del testo legislativo, utilizza la diversa espressione di "persona in situazione di *handicap*". Benché questa espressione possa ormai risultare inadeguata alla luce di quanto sopra detto, essa è ancora presente nel testo della menzionata l. n. 104 e serve ad indicare con chiarezza la situazione dei disabili nei confronti dei quali sono stati effettuati gli accertamenti ai sensi dell'art. 4 della legge stessa (*Accertamento dell'handicap*). Tali accertamenti, dai quali può emergere anche una connotazione di gravità dell'*handicap* quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 3, comma 3 (ovvero "*qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

individuale o in quella di relazione” della persona), rappresentano il presupposto per la fruizione di varie agevolazioni previste nella legge stessa; la situazione certificata di *handicap* grave costituisce in particolare il presupposto per la fruizione dei permessi previsti nell’art. 33.

Si segnala pertanto che, per maggior precisione e semplicità di esposizione, nella presente circolare e nelle eventuali successive note interpretative verrà mantenuto il riferimento all’espressione “persona in situazione di *handicap*” e “persona in situazione di *handicap* grave” pur nella consapevolezza del carattere inadeguato di queste espressioni rispetto all’evoluzione della normativa internazionale e del costume sociale.

Di seguito si procede quindi ad illustrare le novità apportate dall’art. 24 della l. n. 183, che sostanzialmente consistono nella restrizione dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere persone in situazione di *handicap* grave, nell’eliminazione dei requisiti della convivenza e della continuità ed esclusività dell’assistenza prestata dal lavoratore, nella ridisciplina del diritto al trasferimento, nella previsione della decadenza nel caso di insussistenza dei requisiti per la fruizione delle agevolazioni e nell’istituzione della banca dati presso il Dipartimento della funzione pubblica.

2. Ridefinizione dei lavoratori legittimati a fruire dei permessi di cui all’art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 per assistere persone in situazione di *handicap* grave.

La principale novità della legge riguarda la materia dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere una persona in situazione di *handicap* grave. In proposito, il comma 1, let. a), dell’art. 24 sostituisce il testo dell’art. 33, comma 3, della l. n. 104 e il comma 2 del medesimo articolo sostituisce il comma 2 dell’art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 e ne abroga il comma 3.

Il nuovo testo del comma 3 dell’art. 33 citato prevede: *“A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il 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, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.”

Secondo la norma, in linea generale, la legittimazione alla fruizione dei permessi per assistere una persona in situazione di *handicap* grave spetta al coniuge e ai parenti ed affini entro il secondo grado. Rispetto alla normativa previgente, la nuova disposizione da un lato ha menzionato espressamente il coniuge tra i lavoratori titolari della prerogativa, dall'altro ha posto la limitazione dei parenti ed affini entro il secondo grado.

Data la regola generale, la legge ha però previsto un'eccezione per i casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti. In queste ipotesi, stimando eccessivamente onerosa o impossibile l'opera di assistenza a causa dell'età non più giovane o della patologia del familiare, la legge prevede la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado.

Pertanto, la novità più rilevante rispetto al regime previgente è rappresentata dalla restrizione della categoria di familiari che possono fruire dei permessi, poiché con la nuova norma si passa dal terzo al secondo grado di parentela, salvo la ricorrenza delle situazioni eccezionali dell'assenza, dell'età anagrafica o delle patologie.

Per comodità, si rammenta che il rapporto di parentela e quello di affinità sono definiti dal codice civile (art. 74 c.c.: *“La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite”*; art. 78 c.c.: *“L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge”*). In base alla legge, sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli); sono parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta. Sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati; sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

La legge non ha definito la nozione di “patologie invalidanti”. In mancanza di un'espressa scelta sul punto, sentito il Ministero della salute, un utile punto di riferimento per l'individuazione di queste patologie è rappresentato dall'art. 2, comma 1, let. d), del decreto interministeriale - Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità 21 luglio 2000, n. 278 (*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*), che disciplina le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della l. n. 53 del 2000. In particolare, si tratta delle: “1) *patologie acute o croniche che*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

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;".

In presenza di queste situazioni, che naturalmente debbono essere tutte documentate, la legge consente di allargare la cerchia dei famigliari legittimati a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, stimando a priori che i soggetti affetti dalle patologie in esame non siano in grado di prestare un'assistenza adeguata alla persona in situazione di *handicap grave*. Pertanto, nel caso in cui il coniuge o i genitori della persona in situazione di *handicap grave* siano affetti dalle patologie rientranti in questo elenco, l'assistenza potrà essere prestata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

Come detto, si può passare dal secondo al terzo grado di parentela anche nel caso di decesso o assenza del coniuge o del genitore della persona in situazione di *handicap grave*. Ai fini della disciplina in esame, si ritiene corretto ricondurre al concetto di assenza, oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

E' opportuno evidenziare che la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poiché nella disposizione normativa è utilizzata la congiunzione disgiuntiva ("*qualora i genitori o il 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*").

3. Individuazione di un referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di *handicap grave*.

Come anticipato, l'art. 24 della legge, nell'innovare la disciplina sulla legittimazione a fruire i permessi, non ha menzionato i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza che quindi non sono più esplicitamente previsti dalle disposizioni in materia. La legge ha però



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi *“non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.”*. Con tale prescrizione è stato perciò ripreso in parte e tipizzato il concetto di esclusività dell’assistenza, limitandolo alla regola secondo cui i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l’assistenza alla stessa persona. In base alla legge, quindi, viene individuato un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume *“il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell’intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell’assistito.”* (così il Consiglio di Stato, nel parere n. 5078 del 2008).

Considerato che sulla questione sono stati ricevuti numerosi quesiti, è opportuno segnalare che le nuove norme non precludono espressamente la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di *handicap grave*, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili. Con l’entrata in vigore della nuova disciplina, si deve ormai ritenere superato il parere n. 13 del 2008 di questo Ufficio (nota n. 8474 del 18 febbraio 2008), pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica.

Analogamente, le nuove norme non precludono espressamente ad un lavoratore in situazione di *handicap grave* di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

E’ chiaro che una tutela più adeguata nei confronti del disabile è realizzabile, almeno in astratto, quando questi può contare sull’opera di assistenza di una persona che si dedichi alle sue cure in maniera esclusiva; infatti, un’attività prestata nei confronti di più familiari può risultare non soddisfacente. E’ evidente inoltre che la fruizione di permessi in maniera cumulativa in capo allo stesso lavoratore crea notevole disagio all’attività amministrativa per la possibilità di assenze frequenti e protratte del lavoratore stesso. Questi aspetti dovrebbero essere ben valutati dal dipendente che intende chiedere la fruizione dei permessi cumulativamente, limitando la domanda alle situazioni in cui da un lato non vi sono altri familiari in grado di prestare assistenza, dall’altro non è possibile soddisfare le esigenze di assistenza nel limite dei tre giorni mensili. La sussistenza di tali presupposti, che il dipendente ha l’onere di dichiarare all’atto della presentazione della domanda, non può che essere rimessa alla valutazione esclusiva e al senso di



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

responsabilità del lavoratore interessato, considerato il loro carattere assolutamente relativo e la difficoltà di un eventuale accertamento.

4. La posizione dei genitori che assistono un figlio in situazione di *handicap grave*.

La nuova legge ha dato rilevanza alla specialità del rapporto genitoriale. Particolari norme sono infatti dettate per i genitori che assistono un figlio in situazione di *handicap grave*. Tali norme sono contenute nel testo novellato dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992 e nell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001.

L'assistenza nei confronti del figlio disabile gode di un regime più flessibile e le norme specifiche derogano al "regime del referente unico" che è stato illustrato nel paragrafo precedente. Infatti, secondo quanto previsto dal nuovo comma 3 dell'art. 33, l'assistenza può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori (*Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.*). Pertanto, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili, i permessi giornalieri possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio. Si segnala peraltro che, in base alla nuova disciplina, i permessi giornalieri possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di *handicap grave*. Infatti, da un lato, la novella ha soppresso dal testo della previgente disposizione (comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992) le parole "*successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino*", dall'altro i genitori sono comunque compresi nella categoria dei parenti legittimati in base al primo periodo del comma in esame, cosicché non sarebbe giustificato un trattamento peggiore o meno favorevole dei genitori del minore di tre anni rispetto al resto dei parenti o affini. Ciò significa che, in un'ottica di ragionevolezza costituzionalmente orientata, la portata dell'art. 33, comma 3, della legge prevale rispetto alla previsione dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001 come novellato.

La possibilità per i genitori di minore di tre anni disabile di prendere i permessi ai sensi dell'art. 33 si aggiunge alle altre prerogative previste nel d.lgs. n. 151 del 2001. Quindi, resta fermo il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di *handicap grave* di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri mensili, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti di cui all'art. 42 del menzionato decreto.

È opportuno segnalare che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo stesso figlio neppure delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 e viceversa. Infatti, l'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 151 del 2001, richiamando l'art. 33, comma 4, della l. n. 104 del 1992 esprime la regola della cumulabilità dei riposi e permessi con il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio, escludendo a contrario la cumulabilità tra di loro degli istituti "speciali", che sono disegnati come alternativi (ai sensi dell'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 151 citato, le due ore di permesso al giorno possono essere fruito in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al comma 1 dell'art. 33 del medesimo decreto). Inoltre, il comma 5 dell'art. 42 sul congedo indennizzato prevede espressamente che durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 151 (prolungamento del congedo parentale), né di quelli di cui ai commi 2 (due ore di permesso al giorno) e 3 dell'art. 33 della l. n. 104 (permessi giornalieri).

Alle agevolazioni previste per i genitori dal nuovo comma 3 dell'art. 33 si aggiunge poi la possibilità di fruire dei permessi anche per i parenti e gli affini di cui alla medesima disposizione, naturalmente sempre nel limite dei tre giorni e in alternativa ai genitori.

5. I presupposti oggettivi per il riconoscimento dei permessi:

a) la persona in situazione di *handicap grave* non deve essere ricoverata a tempo pieno.

Anche a seguito della novella, la legge ha mantenuto il presupposto oggettivo consistente nella circostanza che il disabile da assistere non sia ricoverato a tempo pieno. Si conferma quindi l'interpretazione già fornita sotto il vigore della precedente normativa ribadendo che per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore. Si chiarisce inoltre che il ricovero rilevante ai fini della norma è quello che avviene presso le strutture ospedaliere o comunque le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria. In linea con orientamenti applicativi già emersi anche per il lavoro nel settore privato, si precisa che fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di *handicap* grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare.

b) l'eliminazione dei requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza.

L'art. 24, comma 2, let. b), della l. n. 183 interviene sull'articolo 20, comma 1, della l. n. 53 del 2000, eliminando le parole da "nonché" fino a "non convivente". A seguito di tale intervento, i requisiti della "continuità" e dell' "esclusività" dell'assistenza non sono più menzionati espressamente quali presupposti necessari ai fini della fruizione dei permessi in argomento da parte dei beneficiari. Inoltre, nella riformulazione dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 non è più presente il requisito della "convivenza", che era necessario per la fruizione dei permessi prima dell'entrata in vigore dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000. Analogamente, la legge ha abrogato l'art. 42, comma 3, del d.lgs. n. 151 del 2001, il quale prevedeva che i permessi dei genitori di figlio in situazione di *handicap* grave maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.

6. Le prerogative relative alla sede di servizio.

L'art. 24, comma 1, let. b), della l. n. 183 ha novellato il comma 5 dell'art. 33. La nuova disposizione stabilisce: "*Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.*". Con la modifica è stato previsto opportunamente che l'avvicinamento che si può ottenere mediante il trasferimento non è verso il domicilio del lavoratore che presta assistenza quanto piuttosto verso il domicilio della persona da assistere. La novella ha eliminato un'incongruenza che era presente nel testo della legge previgente. Il trasferimento e la tutela della sede di lavoro, pertanto, rappresentano uno strumento per la più agevole assistenza del disabile. E' opportuno segnalare che la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto, che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive impeditive, come ad esempio la mancanza di posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'amministrazione.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

7. Oneri del dipendente interessato alla fruizione delle agevolazioni.

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, il dipendente è tenuto a presentare il verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di *handicap grave*, nonché, se del caso, il certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104 e la documentazione medica menzionata al precedente paragrafo 5, let. a). Inoltre, l'interessato è tenuto 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 (*"Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"*), la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni. In proposito, si rammenta che, secondo quanto previsto nell'art. 76 del predetto d.P.R. *"Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia."*

Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per 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 disabile;
- il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

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.

Ancora una volta, è utile richiamare le previsioni del citato 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, d.P.R. n. 445 del 2000).

Si rammentano anche in questa sede, le norme contenute nell'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a), che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa prevede la comminazione del licenziamento, e nell'art. 55 *quinquies*, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

8. Doveri dell'amministrazione.

L'amministrazione che riceve l'istanza di fruizione delle agevolazioni da parte del dipendente interessato deve verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, 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. Si richiama in particolare l'attenzione sulla necessità di chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di *handicap* grave rivedibile.

L'amministrazione procederà alla verifica delle dichiarazioni sostitutive secondo le consuete modalità (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000) attraverso i propri servizi ispettivi, costituiti in osservanza dell'art. 1, comma 62, della l. n. 662 del 1996, o comunque su disposizioni impartite dall'ufficio preposto alla gestione del personale. La verifica dovrà essere svolta



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

periodicamente, anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza.

Naturalmente, ove nell'ambito o a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato. Oltre a richiamare di nuovo le previsioni dell'art. 76 del d.P.R. n. 445 del 2000 sulle dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, si ricordano ancora in questa sede le già citate norme contenute nell'art. 55 *quater*, comma 1, let. a), e nell'art. 55 *quinquies*, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Si rammenta che l'avvio e l'esito dei procedimenti disciplinari debbono essere comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica come richiesto dalla Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione del 6 dicembre 2007, n. 8.

L'amministrazione, sotto altro aspetto, dovrà effettuare le comunicazioni dei permessi fruiti dai propri dipendenti per l'inserimento nella banca dati istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 24, commi da 4 a 6, della l. n. 183 del 2010.

In fase di prima applicazione, ogni amministrazione dovrà procedere a riesaminare i provvedimenti di assenso già adottati al fine di verificare la sussistenza delle condizioni previste dalla nuova legge. In caso di insussistenza dei requisiti, salvo tempestiva integrazione della documentazione prodotta in passato da parte dell'interessato, l'atto di assenso dovrà essere revocato e le agevolazioni non potranno essere più accordate per effetto della decadenza. Naturalmente, il dipendente che si trovi nella condizione di poter fruire dei permessi a diverso titolo in base alla nuova legge avrà l'onere di produrre una nuova istanza accompagnata dalla documentazione di supporto.

9. La decadenza conseguente all'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti.

L'art. 24, comma 1, let. c), introduce un nuovo comma, il 7 *bis*, nel corpo dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992. La disposizione stabilisce che *"Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti."* Con la novella è stato reso



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

esplicito che poiché le prerogative spettano solo a coloro che sono legittimati in base alla legge, in assenza dei presupposti legali, viene meno la possibilità di fruizione delle agevolazioni. L'accertamento circa l'insussistenza dei requisiti spetta al datore di lavoro, privato o pubblica amministrazione, e all'INPS per il settore del lavoro privato.

Al di là del dato letterale, che fa riferimento solo *al lavoratore di cui al comma 3* (cioè al lavoratore che fruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di *handicap grave*) e *ai diritti del presente articolo*, è chiaro che la regola espressa dalla disposizione ha una portata più ampia, non potendo non riguardare tutte le ipotesi in cui il soggetto apparentemente legittimato alle agevolazioni in realtà non è in possesso dei requisiti legali per la loro legittima fruizione. Infatti, la decadenza, ovvero la perdita della possibilità di continuare ad usufruire dei permessi, rappresenta l'effetto naturale dell'insussistenza dei presupposti per la legittimazione all'istituto e, come tale, essa è prevista nel menzionato Testo unico in materia di documentazione amministrativa a proposito delle dichiarazioni sostitutive non veritiere (l'art. 75 del d.P.R. n. 445 del 2000 stabilisce che *"qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerge la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera."*). Quindi, a titolo di esempio, si può verificare la decadenza anche in capo al lavoratore in situazione di *handicap grave* che prende i permessi per le proprie esigenze o in capo al genitore che fruisce delle due ore di permesso al giorno ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001.

A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza si menzionano: il venir meno della situazione di *handicap grave* a seguito della visita di revisione, il decesso della persona in situazione di *handicap grave*, il sopravvenuto ricovero a tempo pieno del disabile, la circostanza che due lavoratori prendono permessi per assistere la medesima persona in situazione di *handicap grave*.

10. Banca dati presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

L'art. 24, commi 4-6, della l. n. 183 del 2010 ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica di una banca dati finalizzata al monitoraggio e al controllo sulla legittima fruizione dei permessi accordati ai pubblici dipendenti che ne fruiscono in quanto persone disabili o per assistere altra persona in situazione di *handicap grave*. Le informazioni che saranno raccolte nella banca dati saranno utilizzate in forma anonima anche per elaborazioni e pubblicazioni statistiche.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Una volta attivata la banca dati, le pubbliche amministrazioni dovranno effettuare adeguata comunicazione dei dati rilevanti per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno.

L'attivazione della banca dati e le modalità operative da seguire per effettuare le comunicazioni saranno oggetto di successiva circolare del Dipartimento.

IL MINISTRO

PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

Renato Brunetta

D.M. 21-07-2000, n. 278

Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari
(G.U. 11-10-2000, n. 238, Serie Generale)

Preambolo

Art. 1. - Permessi retribuiti

Art. 2. - Congedi per gravi motivi familiari

Art. 3. - Documentazione

Art. 4. - Disposizioni finali e entrata in vigore

Preambolo

IL MINISTRO PER LA SOLIDARIETA' SOCIALE

di concerto con

i Ministri della sanità, del lavoro e della

previdenza sociale e per le pari opportunità

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto l'articolo 4, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che prevede che con decreto del

Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della

previdenza sociale e per le pari opportunità, si provvede alla definizione dei criteri per la fruizione

dei congedi per eventi e cause particolari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave infermità;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri n. DAS/427/UL/448 del 4 luglio 2000, effettuata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Adotta

il seguente regolamento:

Art. 1. - Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave

infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 2. - Congedi per gravi motivi familiari

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- 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.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il temperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre

giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art. 3. - Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art. 4. - Disposizioni finali e entrata in vigore

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.

2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo

stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.