il Foro della Scuola

a cura di Giuseppe Pennisi

NORMATIVA

IL NUOVO REGIME DEI PERMESSI EX LEGGE 104/92

di *Luciano Greco*

Nella Relazione presentata dal Ministro Brunetta al Parlamento sullo stato della P.A. nel 2009, compaiono, al capitolo V, sotto la rubrica "*le assunzioni, il reclutamento e la gestione del rapporto di lavoro*", i dati sulla legge 104, rilevati sul campione nel periodo luglio-ottobre 2009.

I risultati più significativi per i numeri rilevati e per il dettaglio delle informazioni raccolte, sono quelli relativi ai permessi mensili: ad usufruire dei permessi mensili ex legge 104 del 1992, è in media il 9 % del personale delle amministrazioni che hanno costituito il campione della rilevazione.
Su 1.700.00 dipendenti pubblici interessati alla rilevazione, oltre 150.000 persone fruiscono dei permessi. Di queste, 123.667 (cioè l'82%), li utilizzano per assistere i familiari.
I permessi mensili sono utilizzati soprattutto per i genitori - circa il 50 % del totale dei permessi -, mentre per i figli, altri parenti o coniugi, la percentuale si aggira al 10%.
Il maggior numero è concentrato nelle scuole, dove circa il 10% del personale usufruisce dei permessi. Percentuali significative si rilevano nelle aziende ed enti del SSN (9%), mentre, in termini percentuali, risultano sopra la media le agenzie (il 18 %), gli enti pubblici nazionali (il 14%), i Comuni (il 10 %). La concentrazione maggiore di dipendenti fruitori dei permessi risulta al sud, mentre la ripartizione tra beneficiari diretti e fruitori per l'assistenza dei familiari è quasi identica nelle tre circoscrizioni territoriali individuate (nord, centro e mezzogiorno).
Ad usufruire dei permessi sono in prevalenza le lavoratrici, raggiungendo il 79% nelle scuole e il 67% nelle amministrazioni.
Da questa platea di dati, unitamente alla diffusa consapevolezza di razionalizzare il ricorso ai permessi e limitare i riconoscimenti di invalidità fittizi, per evitare abusi, prende le mosse la recente modifica del regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili.

Tanto avviene con l'entrata in vigore (avvenuta il 24 novembre) della **legge 4 novembre 2010, n. 183**.

La novella si innesta significativamente sul precedente regime che riposa nella **legge 5 febbraio 1992, n. 104** e nel decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.
Le novità introdotte dalla novella, interessano i soggetti aventi diritto, le modalità di fruizione dei permessi, la certificazione della disabilità grave, l'assenza di ricovero, l'istituzione di una banca dati informatica per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi a fini del monitoraggio e controllo della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Rimane invariato invece il regime del trasferimento e della tutela della sede per i lavoratori con disabilità che fruiscono delle agevolazioni per le esigenze della propria persona.

LA PERSONA CON DISABILITÀ: IL DIBATTITO SULLA TERMINOLOGIA PIÙ APPROPRIATA

Prima di illustrare le novità introdotte dalla riforma e i nodi interpretativi della riforma, è opportuna una breve apertura di natura terminologica sulla persona disabile. Il dibattito sulla terminologia da utilizzare per indicare le persone con disabilità è quanto mai vivace: esso nasce dall'esigenza 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 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 la legge 13 dicembre 2006.
La Funzione Pubblica con la **circolare n. 13 del 2010**, intervenendo sull'argomento, suggerisce che la soluzione migliore sarebbe quella di attenersi alle scelte compiute in sede internazionale, 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"***.

Tale espressione, benché *inadeguata in un ottica internazionalistica,* è ancora presente nel testo della legge n. 104 e indica con chiarezza la situazione dei disabili nei confronti dei quali sono stati effettuati gli accertamenti ai sensi dell'art. 4 della legge stessa.

Tali accertamenti, dai quali può emergere anche una connotazione di gravità di *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 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.

I SOGGETTI AVENTI DIRITTO (ALLA FRUIZIONE DEI PERMESSI)

In base al ***previgente dettato normativo*** avevano diritto a fruire dei benefici in argomento, i lavoratori dipendenti e, oltre al coniuge, parenti e affini della persona in situazione di handicap entro il **terzo grado.**
L'art. 33 della legge 104 (come modificato dall'art. 24, comma 1 lett. *a)* della legge 183 del 2010), prevede che il diritto a godere dei permessi (in favore dei lavoratori dipendenti), *ex* legge 104 del 1992, spetta oltre che al coniuge, ai parenti o affini del disabile medesimo **entro il secondo grado.**

Sono (a titolo esemplificativo) parenti di primo grado i genitori, i figli. Sono **parenti** di *secondo grado*, nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli di figli; sono *affini* di *primo grado*: suocero/a, nuora, genero; sono affini di *secondo grado* ad esempio i cognati.
Il diritto può essere esteso a parenti e affini di terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità, solo **quando i genitori o il coniuge della persona con disabilità** grave, abbiano compiuto i ***sessantacinque anni*** di età oppure siano anche essi **affetti da patologie invalidanti o siano deceduti.** E tanto per *l'intuibile ragione* che il legislatore ha ritenuto onerosa, se non impossibile, l'attività assistenziale svolta dai familiari in età avanzata o affetti da patologia invalidante.

Quanto alla fattispecie dei genitori o del coniuge "mancanti", l'INPS con **circolare 3 dicembre 2010, n. 155,** chiarisce che l'espressione "*mancanti*", deve essere intesa *non solo* come situazione di assenza naturale e giuridica (cioè, celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere ogni altra condizione giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale il divorzio, la separazione legale o l'abbandono.
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 invali-

danti), poiché, chiarisce l'INPS, nella norma viene utilizzata la congiunzione *disgiuntiva* (...*"qualora i genitori o il coniuge"*).
Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, la circolare n. 155 chiarisce che, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, ai fini dell'individuazione di tali patologie, è corretto prendere a riferimento solo quelle a carattere permanente, indicate dall'art.2 comma 1 lettera d) numeri 1 ,2, e 3 del **Decreto Interministeriale**, **n. 278 del 21 luglio 2000** (che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art 4, comma 2 della legge n. 53 del 2000). Nello specifico si tratta di:

- *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*
- *Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali*
- *Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.*

Altro intervento di rilievo, è **l'eliminazione del limite dei tre anni per l'assistenza al minore con disabilità**: la legge 183 riconosce *anche* a parenti ed affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave, la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensile.
Detta possibilità riguarda anche i genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave quale alternativa ad altre prerogative previste dal decreto legislativo (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).
La possibilità per i genitori di minore di tre anni disabile di prendere i permessi ai sensi dell'art.33 (comma 3) si aggiunge alle altre prerogative previste nel decreto legislativo 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, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti (art. 42 D.L.vo n. 151 del 2001).
Resta fermo che trattandosi di istituti speciali, rispondenti alle finalità di assistenza del figlio disabile, la loro **fruizione** deve intendersi **non cumulativa, nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ex art. 33, comma 3,** entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo steso figlio neppure delle due ore di permesso giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42 comma 5 del D.L.vo n. 151 del 2001 e viceversa.

Una conferma viene dalla circostanza che l'art. 42 comma 5 del D.L.vo n. 151 del 2001, richiamando l'art. 33 comma 4 della legge n. 104 del 1992, esprime la regole della cumulabilità dei riposi e dei permessi con il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio, escludendo *a contrario,* la cumulabilità tra loro degli istituti "*speciali*", che sono disegnati come alternativi (ai sensi dell'art. 42 comma 1 del D.L.vo n. 151 citato, le due ore di permesso al giorno possono essere fruite in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al comma 1 primo dell'art. 33 del medesimo decreto).

LA PROGRAMMAZIONE NELLA FRUIZIONE DEI PERMESSI

Sulle modalità di fruizione dei permessi dei tre giorni mensili, sono sorte alcune perplessità interpretative che hanno interessato:

a) il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto al lavoratore avente diritto;

b) il soggetto - datore di lavoro o dipendente - che stabilisce le date di fruizione del permesso;

c) la facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

A seguito di interpello sui temi citati, il Ministero del Lavoro ha avuto modo di chiarire (**Dir. Gen. Attività Isp. nota n. 25/I/0011635 del 6 luglio 2010**), che, stante sulla materia l'assenza di una disciplina normativa, era necessario richiamare i principi di carattere generale, volti a **contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile.**

In tal senso si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- Il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza
- tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad un'effettiva assistenza
- siano seguiti criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze

La predeterminazione di tali criteri – chiarisce la nota ministeriale – **dovrebbe garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa senza comprometterne il buon andamento.**
Gli stessi principi dovrebbero trovare applicazione in relazione alla possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, **fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali.**

LA FRUIZIONE PROPORZIONALE DI PERMESSI (ART. 33 LEGGE 104) E FERIE NEL MEDESIMO MESE

Con un recente interpello, è stato posto all'attenzione del Ministero del Lavoro il tema della legittimità di proporzionamento dei permessi ex art. 33, in base ai giorni di ferie usufruite nel medesimo.

L'istituto delle ferie risponde a diverse esigenze contemplando il recupero delle energie psico-fisiche impiegate nello svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di realizzare esigenze anche ricreative personali e familiari.
Diversamente come puntualizzato dal Ministero del Lavoro (**Dir. Gen. Attività Isp.** nota n. 25/II/0010049 del 2011), le disposizioni di cui all'art. 33 della legge 104, introducono agevolazioni per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità, cioè lo spirito della disposizione è evidentemente quello di garantire al disabile un'assistenza morale e materiale adeguata.

Il **Ministero del Lavoro** ponendo l'accento sulla circostanza che ferie e permessi ex legge 104, costituiscono istituti aventi natura e carattere totalmente diversi e non "*interscambiabili*", ritiene che la fruizione delle ferie, non va ad incidere sul godimento dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104 e che, pertanto, non appare possibile un proporzionamento degli stessi permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese.

IL REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA

L'art. 33 comma 3 (come riformulato dall'art. 24 comma 1 della legge 183 del 2010), stabilisce che ***non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave***.

La Funzione Pubblica, con circolare n. 13 del 2010, ha chiarito che con tale prescrizione è stato ripreso 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 (**Consiglio di Stato - parere n. 5078 del 2008**).
La disposizione in essere ha mosso una serie di dubbi interpretativi:

un nodo ermeneutico è quello relativo ***alla legittimità della fruizione dei permessi a mesi alterni da parte di più aventi diritto***. Sul punto il **Ministero del Lavoro** (*con nota n. 25/II/0010052 e in riscontro all'interpello n. 24 del 2011 proposto dall'Università degli Studi di Firenze*) ha chiarito che la nuova disposizione normativa, sebbene non preveda in maniera esplicita la continuità e l'esclusività dell'assistenza (quali requisiti essenziali ai fini del godimento dei permessi), tuttavia tende (con riferimento al concetto di esclusività) a tipizzare tale requisito, disponendo che **i permessi possono essere accordati ad un *unico* lavoratore per assistere la stessa persona**; pertanto stante la

lettera della norma ed in linea anche con quanto chiarito con la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010, **la legge sembra individuare un unico referente per ciascun disabile**.
E' pertanto referente unico colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assenza alla persona con handicap grave, con esclusione, quindi di altri eventuali soggetti.

Laddove - prosegue la nota prefata – il legislatore abbia voluto individuare fattispecie specifiche in deroga alla regola generale sopra delineata, ha espressamente previsto ipotesi eccezionali in cui viene contemplata la possibilità di fruire dei permessi da parte di due soggetti per l'assistenza di uno stesso familiare: è il caso dei genitori rispetto ai quali l'art.33, comma 3 lett. *a),* ultimo periodo dispone espressamente che "*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 anche alternativamente*".

L'ASSENZA DI RICOVERO (DEL DISABILE) A TEMPO PIENO

Conserva validità anche a seguito della novella, il presupposto oggettivo consistente nella circostanza che il disabile da assistere non sia ricoverato a tempo pieno (si intende per tale 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 presso le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria. Fanno eccezione a tale circostanza le seguenti evenienze:

- l'interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare viste o terapie;
- il ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- il 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 componente della sua famiglia.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica (**circ. n. 13 del 2010**), chiarisce che la ricorrenza delle situazioni eccezionali, dovrà risultare da idonea documentazione medica, che l'amministrazione è tenuta a valutare.

L'ELIMINAZIONE DEI REQUISITI DELLA *CONVIVENZA*, *CONTINUITÀ* ED *ESCLUSIVITÀ* DELL'ASSISTENZA

L'art. 24, comma 2 lett. *b)* della legge n. 183, interviene sull'art. 20, comma 1 della legge n. 53 del 2000, eliminando le parole da "*nonché fino a convivente*", comportando la irrilevanza dei requisiti, precedentemente richiesti, della continuità e dell'esclusività dell'assistenza.

L'art. 33 comma 5 della legge 104 (come novellato dall'art. 24, comma 1, lett. *b)* della legge n. 183 del 2010), prevede che: "*il lavoratore di cui al 3° comma ha diritto di 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*". **La novità normativa del tutto opportuna aggancia il beneficio (della priorità nel trasferimento o della tutela della sede di lavoro), *non* al *domicilio del lavoratore assistente* (cosa che avveniva in passato), *ma* al domicilio del disabile (assistito).**
Del tutto opportunamente, la funzione pubblica chiarisce 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 la mancanza di un posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'amministrazione.

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 legge n. 104.
Inoltre, **l'interessato è tenuto a certificare**, attraverso idonea documentazione o attraverso

apposite dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445, **la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni**.
La Funzione Pubblica con la circolare n. 13 del 2010 ha dettato delle direttive in merito al contenuto della dichiarazione prefata dalla quale deve risultare che:

a) il dipendente *presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste delle agevolazioni, ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità*;

b) 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*;

c) il dipendente *è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile*.

d) il dipendente *si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni*.

L'accoglimento della domanda comporta, comunque, per il dipendente l'ulteriore obbligo di comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che costituisce il presupposto della titolarità dei benefici; dovrà inoltre essere aggiornata la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'amministrazione.

Tra i **doveri dell'amministrazione**, richiamati dalla circolare della Funzione Pubblica, è in particolare previsto che 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.
In particolare, è sottolineata la necessità di chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile.
L'eventuale accertamento da parte del datore di lavoro del venir meno dei requisiti per la legittima fruizione dei permessi comporta la decadenza dai relativi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.

L'ACCERTAMENTO PROVVISORIO DELLA SITUAZIONE DI HANDICAP

Un ulteriore problematico profilo applicativo interessa i corollari pratici della mancata conferma (da parte della **commissione medica**), in sede di accertamento definitivo dello stato di handicap attestato in via provvisoria dalla commissione istituita presso l'ASL.
Qualora siano trascorsi **15 giorni** - in caso di patologie oncologiche (art. 6 comma 3 *bis* della legge 9 marzo 2006 n. 80), o **90 giorni** - per tutte le altre patologie (art. 2 comma 2 del d.l. n. 324 del 1993 convertito in legge 27 ottobre 1993, n. 423) - dalla data di inoltro dell'istanza di acclaramento della disabilità grave, e il dipendente non sia ancora in possesso della certificazione di disabilità grave, lo stesso può presentare domanda all'ufficio competente per la concessione dei permessi in questione, allegando una certificazione provvisoria rilasciata dal medico, in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile.

Con **circolare 1 marzo 2011 n. 45 del 2011**, (ma ancora prima con le circolari 29 aprile 2008 n. 53, del 2008, e 3 marzo 2006 n. 32) **l'INPS** ha avuto modo di chiarire che *l'accertamento* del medico specialista nella patologia denunciata e in servizio presso l'ASL è di *carattere provvisorio*, in quanto esplica i suoi effetti fino all'emissione dell'accertamento definitivo, ad opera della **Commissione, che deve in ogni caso, pronunciarsi entro centottanta giorni dalla data di presentazione della domanda**.
L'INPS chiarisce che il lavoratore dovrà allegare alla richiesta copia della domanda presentata alla citata Commissione ed una **dichiarazione liberatoria** con la quale ci "*si impegna alla restituzione delle prestazioni che, a procedimento definitivamente concluso, risultassero indebite*".
Nel caso in cui poi, da parte della Commissione Medica, venga fissata una rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione o verbale, decorso detto termine, decadono i benefici relativi ai permessi.
E' pertanto opportuno che gli interessati, al fine di continuare a beneficiare delle agevolazioni già riconosciute, provvedano tem-

pestivamente all'attivazione dell'iter procedimentale finalizzato alla conferma della condizione di disabilità grave.
Il dipendente, come richiamato dalla circolare n. 45 citata, è tenuto ad effettuare un'immediata comunicazione alla segreteria della struttura di appartenenza.

LA BANCA DATI PRESSO LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

L'art. 24, commi 4 e 6 della legge n. 183 del 2010, prevede anche l'istituzione e la gestione di una **banca dati informatica** per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi. La banca dati è finalizzata al monitoraggio e al controllo sul legittimo utilizzo 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, come chiarisce la circolare n. 2 del 2011 del dPF, saranno raccolte nella banca dati e utilizzate in forma anonima anche per elaborazioni e pubblicazioni statistiche. Le amministrazioni pubbliche devono comunicare al Dipartimento della funzione pubblica i dati relativi ai dipendenti che fruiscono dei permessi per se stessi e/o per l'assistenza a persone disabili previsti dall'art. 33, commi 2 e 3.

L'OBBLIGO DEL PERSONALE DELLA SCUOLA DI DOCUMENTAZIONE DEI REQUISITI (DECRETO INTERMINISTERIALE 30 LUGLIO 2010, N. 165)

Un recente regolamento, il **Decreto interministeriale 30 luglio 2010, n. 165,** prevede a carico del personale della scuola, una serie di **adempimenti** volti ad accertare la sussistenza delle condizioni di invalidità e handicap che danno diritto a fruire dei benefici previsti dalla legge 104.
Le principali novità attengono alla presentazione delle certificazione medica in originale o copia conforme all'originale, gli accertamenti "*ulteriori*" da disporre in presenza di motivate ragioni, la determinazione preventiva dei criteri di individuazione dei soggetti per i quali si procede alla richiesta di accertamento.
L'art. 2 stabilisce **l'obbligo**:

- per il *personale docente, educativo e ATA, incluso nella graduatoria di una provincia diversa da quella di residenza*, finalizzata all'assunzione nelle scuole statali con contratto a tempo indeterminato o determinato per supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche e che abbia chiesto di avvalersi dei benefici contemplati dalla legge 104 - art. 21 e 33- (diritto alla precedenza nell'assegnazione della sede, diritto alla scelta della sede più vicina al domicilio), o alla legge 68 del 1999 - artt. 3, 18 - (diritto alla riserva del posto), di **allegare alla domanda la certificazione**;

- per il *personale docente già inserito in graduatoria di provincia diversa da quella di residenza,* di trasmettere la certificazione medica in originale ai relativi uffici, entro il termine di trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente regolamento nella gazzetta ufficiale .

- Alcune direzioni generali, molto opportunamente, stante il ridotto *spatium temporis* (30 giorni), a disposizione degli interessati per la produzione della certificazione, hanno inteso invitare gli stessi a produrre, entro il termine di scadenza (considerato ordinatorio) del 5 novembre 2010, ma non oltre il 30 novembre, la certificazione in originale o copia conforme.

L'art. 3 comma 1 dispone che gli uffici scolastici territoriali, in presenza di **motivate ragioni,** richiedono **ulteriori accertamenti** sulla sussistenza delle condizioni personali o familiari che hanno dato diritto alla fruizione dei benefici di cui alla legge 104 del 1992 e alla legge n. 68 del 1999. I predetti accertamenti devono essere svolti da un'azienda sanitaria diversa da quella che ha rilasciato la certificazione che ha dato diritto ai benefici.

Tra le motivate ragioni figura certamente la pendenza di indagini giudiziarie, sullo stato di invalidità di alcune unità immesso in ruolo con decorrenza 1.9.2010, e beneficiario della riserva di cui alla legge 68 del 1999.

In ogni caso, anche a prescindere dalle motivate ragioni sopra citate, è previsto (art. 3 comma 2), che gli uffici scolastici possano richiedere ***accertamenti, con metodo a campione***, determinando ***preventivamente i criteri di individuazione*** dei soggetti per i quali si procede alla richiesta di ulteriore accertamento.