



Roma, 14/02/2011

Dirigenti Generali delle  
Direzioni Centrali e delle  
Direzioni Regionali

Dirigenti responsabili delle  
Direzioni Regionali

Dirigenti Centrali e Periferici

Responsabili delle Strutture  
Sociali

Coordinatori delle  
Consulenze Professionali

**Loro Sedi**

## **Circolare n. 1**

**Oggetto:** legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 24 *“modifiche alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità”*.

### **1. Premessa.**

Con la presente circolare si recepiscono le novità introdotte dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di permessi per l’assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità e si forniscono, su ciascun aspetto, le prime indicazioni operative.

Innanzitutto si evidenzia che sul Supplemento Ordinario n. 243 alla Gazzetta Ufficiale del 9 novembre 2010, n. 262 è stata pubblicata la legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto “collegato lavoro”) 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 è in vigore dal 24 novembre 2010.

Tra le molte disposizioni in materia di lavoro, per alcune delle quali il Governo è delegato ad emettere specifici provvedimenti, la legge in esame interviene nella materia dei permessi per l'assistenza ai disabili in situazione di gravità con l'art. 24 recante "*Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità*" provvedendo a ridefinire, in modo sistematico, le norme contenute nella legge 5 febbraio 1992, n.104 "*Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*" e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 recante misure a sostegno della maternità e della paternità.

Tra le principali novità, la restrizione dei soggetti legittimati a fruire dei permessi retribuiti, l'eliminazione dei requisiti della convivenza, continuità ed esclusività dell'assistenza prestata dal lavoratore, la disciplina del diritto di trasferimento, la previsione della decadenza nel caso di insussistenza dei requisiti previsti per la fruizione delle agevolazioni e l'istituzione e la gestione di una banca dati informatica - presso il Dipartimento della funzione pubblica - in cui confluiscono i dati relativi alla fruizione dei permessi a fini di monitoraggio e controllo.

Come è noto la legge n.104/1992 all'art. 33 riconosce al lavoratore dipendente che assiste persona affetta da handicap grave il diritto a utilizzare, mensilmente, tre giorni di permesso retribuito; tale norma, in particolare, detta le condizioni cui è subordinato il godimento del diritto e i soggetti che ne sono titolari.

Presupposto ineludibile per la concessione dei permessi è che il soggetto sia affetto da handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104/1992<sup>1</sup> accertato dalla commissione medica istituita presso la competente Azienda sanitaria locale.

A seguito dell'entrata in vigore della legge in oggetto il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al fine di fornire indicazioni di carattere generale per l'interpretazione e l'applicazione del dettato normativo, con la circolare 6 dicembre 2010, n.13 illustra le principali novità contenute nell'art. 24 della legge n.183/2010.

Nella predetta circolare viene altresì evidenziato che, sotto l'aspetto terminologico, è oggi ampiamente diffusa ed utilizzata l'espressione

---

<sup>1</sup> "*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, la situazione assume connotazione di gravità.*"

“persona con disabilità”, mentre la legge n.104/1992 utilizza il termine “persona handicappata” e la stessa terminologia è utilizzata dal legislatore nel collegato lavoro; nella circolare il Dipartimento chiarisce che i soggetti affetti da handicap grave ai sensi dell’art. 3, comma 3, della legge n.104/1992 sono indicati con il termine “persona disabile in situazione di gravità” ovvero “persona con disabilità grave”.

## **2. Presupposti soggettivi.**

La prima sostanziale modifica, introdotta dall’art. 24 della legge n.183/2010, investe il terzo comma dell’art. 33, che viene sostituito e riguarda la definizione degli aventi diritto ai permessi.

Infatti il comma 1, lett. a) dell’art. 24 sostituisce il previgente art. 33, comma 3, della legge n.104/1992 e il comma 2 del medesimo articolo sostituisce il comma 2 dell’art. 42 del decreto legislativo n.151/2001 e ne abroga il comma 3.

*Il novellato comma 3 dell’art. 33 statuisce che “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 situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente».*

La normativa stabilisce quindi che hanno ora diritto ai permessi retribuiti, oltre al **coniuge** della persona con disabilità grave, **i parenti e gli affini entro il secondo grado**<sup>2</sup>.

Solo in presenza di specifiche condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti ed affini di terzo grado<sup>3</sup> della persona con disabilità da assistere, le condizioni sono previste esplicitamente dall’art. 24 della legge n. 183/2010:

<sup>2</sup> Il rapporto di parentela e quello di affinità sono definiti dagli artt. 74 e 78 del 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”.

Sono parenti di primo grado: genitori, figli.

Sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli).

Sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero.

Sono affini di secondo grado: cognati

<sup>3</sup> Sono parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta.

Sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

- i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave hanno compiuto i sessantacinque anni di età;
- oppure sono anche essi affetti da patologie invalidanti;
- sono deceduti o mancanti.

La disposizione legale in esame prevede, quindi, la possibilità di passare dal secondo grado di parentela al terzo oltre che nell'ipotesi di decesso del coniuge o dei genitori della persona disabile grave, anche qualora questi siano "mancanti".

Il Dipartimento della funzione pubblica precisa, al riguardo, che *"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"*.

Il Dicastero evidenzia inoltre che la possibilità di estendere dal secondo al terzo grado di parentela/affinità la concessione dei permessi retribuiti si concretizza anche nell'ipotesi in cui anche uno solo dei soggetti previsti dalla norma (coniuge, genitore) si trovi nelle situazioni di assenza, decesso, patologie invalidanti; tale interpretazione è motivata con l'analisi letterale della norma laddove viene utilizzata la congiunzione disgiuntiva (*"qualora i genitori o il coniuge"*).

### **2.1 Patologie invalidanti.**

Nell'ipotesi di *"patologie invalidanti"*, ulteriore condizione prevista dalla norma per passare dal secondo al terzo grado di assistenza, poiché la legge non ne ha definito la nozione il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero della salute, individua le patologie invalidanti previste dall'art. 24 della legge n. 183/2010 in quelle, a carattere permanente, indicate dall'articolo 2, comma 1, let. d), numeri 1, 2 e 3 del decreto interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278.

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.

Pertanto, nell'ipotesi in cui il coniuge o i genitori del soggetto affetto da disabilità grave siano affetti dalle patologie sopra indicate, la legittimazione alla titolarità dei permessi è estesa ai parenti o affini entro il terzo grado.

La sussistenza delle patologie invalidanti dovrà risultare da idonea certificazione sanitaria che dovrà essere attentamente valutata ed acquisita agli atti dell'Ufficio di appartenenza del dipendente legittimato alla fruizione delle agevolazioni.

### **3. I presupposti oggettivi.**

#### **3.1 Assenza di ricovero a tempo pieno del disabile in situazione di gravità.**

Presupposto necessario per la concessione dei permessi retribuiti a favore del dipendente avente titolo è l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona affetta da grave disabilità. L'indicazione, di chiara e consolidata fonte normativa, si riferisce al ricovero che avviene presso le strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa, per cui il ricovero a tempo pieno si perfeziona quando la persona gravemente disabile è ricoverata per le intere 24 ore.

Si considerano eccezioni le seguenti situazioni:

- il disabile in situazione di gravità ha necessità di interrompere il ricovero a tempo pieno per recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per l'effettuazione di visite e terapie debitamente certificate (cfr nota del 15 aprile 2009 prot. n. 384/PE);
- ricovero a tempo pieno del disabile in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità grave nei confronti del quale i sanitari della struttura che lo ospita certificano la necessità di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La ricorrenza delle suesposte circostanze particolari dovrà necessariamente risultare da idonea documentazione medica e dovrà essere attentamente valutata.

#### **3.2 I requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza.**

L'art. 24, comma 2, della legge n. 183/2010 sostituisce il comma 2 dell'art. 42 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ed abroga il comma 3 della medesima legge il quale disponeva 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.

Il successivo comma 3 del predetto art. 24 dispone che *"All'art. 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, le parole da: "nonché" fino a: "non convivente" sono soppresse."*

L'intervento normativo determina quindi che il requisito della convivenza, così come la continuità e l'esclusività dell'assistenza, non rappresentano più presupposti necessari ai fini dell'utilizzo dei permessi retribuiti da parte del beneficiario.

#### **4. Assistenza al disabile grave prestata da un unico referente.**

Il novellato art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 stabilisce 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"* così determinandosi il divieto di riconoscere a più di un lavoratore dipendente il diritto di assistere la stessa persona con handicap in situazione di gravità, tranne il caso di assistenza a figli con handicap grave.

La prescrizione normativa stabilisce quindi che i permessi mensili per l'assistenza a familiare in situazione di handicap grave potranno essere accordati ad un solo lavoratore e non potranno più essere fruiti, alternativamente, da più beneficiari.

Nel merito il Dipartimento della funzione pubblica, con la menzionata circolare n. 13/2010, evidenzia la necessità di individuare 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"*.<sup>4</sup>

Il predetto Dipartimento evidenzia altresì che la norma in esame non preclude espressamente la possibilità, per lo stesso dipendente, di prestare assistenza a più persone disabili in situazione di gravità, ovviamente qualora ricorrano tutte le condizioni previste e che è consentito al lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi anch'egli in condizione di grave handicap; in presenza quindi dei presupposti di legge il predetto lavoratore potrà utilizzare i permessi retribuiti sia per se stesso che per il familiare disabile al quale presta assistenza.

<sup>4</sup> Consiglio di Stato, parere n. 5078 del 2008.

## **5. Genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave.**

Il nuovo art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede, a favore dei genitori, specifiche disposizioni che derogano alla regola del referente unico illustrata al paragrafo precedente.

Infatti ai genitori, **anche adottivi o affidatari**, di figli con disabilità grave viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi retribuiti alternativamente, sempre chiaramente nel limite complessivo dei tre giorni mensili per ogni figlio disabile.

In applicazione della nuova disciplina legale i permessi mensili possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni di età in situazione di handicap grave, infatti la novella ha soppresso dal testo previgente le parole *"Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino"*.

Anche se tale inciso risulta, invece, ancora presente nell'attuale formulazione dell' art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001 è pur vero che anche i genitori di un bambino di età inferiore a tre anni sono compresi nella categoria dei soggetti legittimati in base al primo periodo del comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104/1992; ne consegue che il diritto ai tre giorni mensili di permesso retribuito spetta anche ai genitori di bambini di età inferiore ai tre anni, previsto, altresì, espressamente dall'art. 42, comma 2, del già citato decreto legislativo n. 151/2001 in favore dei genitori di figli con età superiore a tre anni.

Resta immutato il diritto dei genitori del disabile in situazione di gravità minore di tre anni di poter utilizzare, **in alternativa** ai tre giorni di permessi mensili, il prolungamento del congedo parentale o i riposi orari retribuiti di cui all'art. 42, comma 1, decreto legislativo n. 151/2001.

Il Dipartimento della funzione pubblica segnala, al riguardo, che trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile *"la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa 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."*

Le indicazioni fornite al riguardo dal predetto Dipartimento si soffermano, particolarmente, sull'art. 42, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2001 che - richiamando l'art. 33, comma 4, della legge n. 104/1992 - 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 loro degli istituti "speciali", disegnati come alternativi (per effetto dell'art. 42, comma 1, del decreto

legislativo n.151/2001 già citato, le due ore di permesso al giorno possono essere fruite in alternativa al prolungamento del congedo parentale).

Quindi, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, hanno utilizzato uno o più giorni di permesso retribuito ai sensi del già citato art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992, gli stessi non potranno usufruire, per lo stesso figlio, delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

#### **6. La sede di servizio.**

Anche la normativa concernente l'ulteriore beneficio relativo all'avvicinamento alla sede di servizio (art. 33, comma 5, legge n.104/1992) è stata novellata per cui il lavoratore che assiste un familiare disabile 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.

Nel merito la circolare della funzione pubblica n.13/2010 evidenzia 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."*

E' utile ricordare che la previgente normativa prevedeva il diritto del lavoratore al trasferimento vicino al proprio domicilio, diritto che è mantenuto nei confronti del lavoratore disabile per il quale la norma non è cambiata.

#### **7. Obblighi del dipendente interessato alla fruizione dei permessi retribuiti e la decadenza dal diritto a fruire delle agevolazioni.**

Il dipendente che intende fruire delle agevolazioni previste dall'art. 24 della legge n. 183/2010 deve presentare, all'Ufficio/Struttura di appartenenza, apposita istanza - utilizzando i modelli di domanda (modulistica in corso di aggiornamento [http://intranet.inpdap.gov.it/wps/wcm/connect/intranet/intranet/aree\\_tematiche/inpdap\\_per\\_noi/modulistica/modulistica\\_interna/personale/PermessiLegge10492/](http://intranet.inpdap.gov.it/wps/wcm/connect/intranet/intranet/aree_tematiche/inpdap_per_noi/modulistica/modulistica_interna/personale/PermessiLegge10492/)) - debitamente corredata da idonea documentazione che comprovi la sussistenza dei presupposti di legittimazione.

Unitamente all'istanza Il dipendente dovrà produrre il verbale della commissione medica che attesti il riconoscimento della situazione di **handicap grave**, dovrà inoltre certificare, producendo appropriata documentazione ovvero apposite dichiarazioni sostitutive ex artt. 46 e 47



del D.P.R. n. 445/2000<sup>5</sup>, l'esistenza delle condizioni che legittimano la fruizione dei permessi retribuiti.

E' utile richiamare, in proposito, l'art. 76 del predetto D.P.R. secondo cui *"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."*

Unitamente all'istanza di concessione delle agevolazioni, l'interessato deve altresì produrre una dichiarazione sottoscritta di responsabilità 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 del 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.

Il dipendente ha quindi l'obbligo di comunicare **con la massima tempestività** ogni modifica della situazione di fatto e di diritto che determina la sospensione o la cessazione dalla titolarità dei benefici ( a titolo meramente esemplificativo: ricovero a tempo pieno del familiare disabile grave; revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della competente Commissione medica; modifiche della modalità di fruizione dei permessi retribuiti; decesso del disabile grave a cui si presta assistenza, la fruizione dei permessi, per lo stesso soggetto in condizione di disabilità grave, da parte di altri familiari).

E' di tutta evidenza che le agevolazioni previste dal dettato normativo spettano esclusivamente a coloro che sono legittimati in base alla legge, l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste dalla norma per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 104/1992 determina, per il dipendente, la **decadenza** da tale diritto.

---

<sup>5</sup> Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa.

Infatti il comma 7-bis dell' art. 24 della L. n. 183/2010 statuisce 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. [...]."*

Al riguardo è opportuno rammentare le disposizioni dell'art. 76, comma 2, del già citato D.P.R. n. 445/2000 *"L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso."* così come le ipotesi di licenziamento disciplinare previste dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) del d.lgs. n.165/2001 e le sanzioni disciplinate dall'art. 55-*quinquies*, commi 1 e 2, del predetto decreto legislativo (cfr. nota operativa 18 gennaio 2010 n. 1).

E' infine utile rilevare che l'art. 23 della legge n. 183/2010 attribuisce al Governo la delega ad emanare specifici atti volti alla razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone affette da handicap grave ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

#### **8. Adempimenti dell'Ufficio/Struttura di appartenenza del dipendente.**

All'atto della ricezione dell'istanza con la quale il dipendente interessato chiede la fruizione delle agevolazioni, l'Ufficio/Struttura di appartenenza del medesimo verifica la sussistenza dei presupposti legali per la legittima fruizione dei permessi nonché l'adeguatezza e la correttezza della documentazione prodotta richiedendo, qualora necessario, idonea integrazione.

Il Dirigente dell'Ufficio/Struttura concorda, con il dipendente interessato, la modalità di fruizione dei permessi stessi; per quest'ultimo aspetto si richiama la disposizione di cui alla circolare dell'Istituto del 10 ottobre 2008, n. 14, punto 3, ultimo comma.

In particolare, la funzione pubblica, con la circolare n. 13/2010 ha precisato che, salvo comprovate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi l'interessato dovrà comunicare al dirigente le assenze dal servizio con congruo anticipo, possibilmente riguardanti l'intero arco temporale del mese, allo scopo di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

Considerato che la legge n. 183/2010 è in vigore dal 24 novembre 2010, l'Ufficio/Struttura del dipendente interessato dovrà esaminare, applicando i nuovi criteri, le domande presentate a decorrere dalla predetta data nonché verificare le autorizzazioni già concesse ( a titolo esemplificativo: riesame delle domande e permessi già concessi a parenti e affini di terzo grado della persona disabile grave e verifica della sussistenza dei nuovi requisiti e cioè età del genitore o del coniuge della

persona assistita, patologia invalidante degli stessi, assenza o mancanza degli stessi; riesame delle domande e permessi già concessi a più familiari – salva l'ipotesi che si tratti dei due genitori – per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità).

Il Dipartimento della funzione pubblica sottolinea infatti la necessità di un costante monitoraggio delle autorizzazioni al fine di aggiornare la documentazione già prodotta, attualizzare le dichiarazioni sostitutive rese a corredo dell'istanza e verificare la necessità di richiedere il nuovo verbale medico nel caso di provvedimenti di riconoscimento solo temporaneo della disabilità grave.

Nell'ipotesi in cui dagli accertamenti effettuati risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione delle agevolazioni, l'Ufficio/Struttura di appartenenza del dipendente interessato provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza.

E' di tutta evidenza che qualora, a seguito dei predetti accertamenti, risultino gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, si procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento.

Le indicazioni fornite al riguardo dal Dipartimento della funzione pubblica evidenziano che, in fase di prima applicazione delle disposizioni oggetto della presente circolare, si dovrà provvedere 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. Banca dati presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica.**

L'art. 24, commi 4 e 6, della legge n. 183/2010 ha disposto l'istituzione, presso il Dipartimento della funzione pubblica, di una banca dati informatica per il monitoraggio e controllo sulla legittima fruizione dei permessi utilizzati dai dipendenti pubblici in quanto persone disabili o per l'assistenza ad altra persona in situazione di handicap grave.

In ragione delle indicazioni interpretative fornite in materia dal predetto Dipartimento con la circolare n. 13/2010 l'Istituto ha emanato la nota del 25 gennaio 2011 prot. n. 657.

L'attivazione della banca dati e le modalità operative per la comunicazione dei dati, da effettuarsi entro il 31 marzo di ciascun anno, formeranno oggetto di una successiva circolare del Dipartimento.

\*\*\*\*\*

La presente circolare integra le precedenti istruzioni emanate dall'Istituto in materia ed abroga le disposizioni contenute in precedenti circolari e note operative con essa incompatibili e sarà integrata da successive note anche sulla base di interventi normativi ovvero di ulteriori indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica.

Le SS.LL. sono pregate di voler portare a conoscenza di tutto il personale i contenuti della presente circolare.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.



**IL DIRETTORE GENERALE**  
Massimo PIANESE