

PERMESSI MENSILI PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI

A) INTRODUZIONE

200 Normativa di riferimento

B) PRESUPPOSTI LEGITTIMANTI LA CONCESSIONE DEI PERMESSI

201 Presupposto oggettivo: accertamento dell'handicap in situazione di gravità

202 Presupposto soggettivo: vincolo di parentela/affinità col portatore di handicap

203 Documentazione da allegare alla domanda

204 I requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza

205 La condizione di “ricovero a tempo pieno” preclusiva dei permessi

206 Equiparabilità della sentenza del Tribunale al verbale della Commissione Medica ASL

207 Residenza del familiare assistito sita oltre 150 km dal lavoratore che presta assistenza

208 La qualità di “affidatario” prevista dall'art. 33, comma 7, della legge 104/92

209 Controlli dell'amministrazione sulle dichiarazioni autocertificative e sull'uso appropriato dei permessi da parte del dipendente

C) MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

210 Modalità di fruizione dei permessi

211 Fruizione dei permessi per frazioni inferiori ad un'ora

212 Richiesta dei singoli giorni di permesso

213 Fruibilità delle 2 ore al giorno di permesso *ex lege* 104/92 per recuperare ore di servizio

214 Trattamento economico previsto per i permessi *ex lege* 104/92

D) DECORRENZA E CESSAZIONE DEI PERMESSI

215 Decorrenza del diritto di fruire dei permessi *ex lege* 104/92

216 Cessazione del diritto di fruire dei permessi *ex lege* 104/92

217 Fruibilità dei giorni/ore di permesso *ex lege* 104/92 nelle more della visita di revisione

218 Fruibilità dei permessi già nelle more della procedura per l'accertamento dell'handicap

E) CUMULO DEI PERMESSI

219 Assistenza di più familiari disabili da parte di uno stesso lavoratore

220 Assistenza di un familiare da parte del lavoratore che già fruisca in proprio dei permessi

221 Assistenza, da parte del lavoratore, di un familiare che già fruisca in proprio dei permessi

222 Fruibilità a mesi alterni dei permessi per l'assistenza allo stesso disabile da parte di più familiari aventi diritto

F) PERMESSI EX LEGE 104/92 E RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

223 Riproporzionamento dei giorni/ore di permesso *ex lege* 104/92 nel rapporto di lavoro a tempo parziale (c. d. *part time*)

* * *

A) INTRODUZIONE

200 **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

L'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni (“*Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*”) prevede, in favore dei lavoratori dipendenti, la concessione di 3 giorni mensili di permesso retribuito per l'assistenza a familiari in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3, legge cit.

L'art. 18, comma 6, del CCNL 16.5.1995 – nella parte aggiunta dall'art. 9 CCNL 16.5.2001 – ha introdotto, in alternativa ai giorni, la modalità di fruizione ad ore dei permessi retribuiti *ex lege* 104/92, nel limite massimo delle 18 ore mensili di permesso.

La legge 27.10.1993, n. 423 (di conversione del D. L. 27.08.1993, n. 324, come modificato dal D. L. 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11.8.2014, n. 114) – prevede, all'art. 2, comma 2, la temporanea validità, ai fini della concessione dei permessi, della c. d. certificazione provvisoria, rilasciata da un medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso la ASL da cui è assistito l'interessato.

L'art. 19, comma 1, lett. a), legge n. 53/2000 prevede la copertura con contribuzione figurativa dei giorni/ore di permesso per l'assistenza a familiari disabili.

L'art. 24, legge n. 183/2010 ha parzialmente riformato la materia dei permessi *ex lege* 104/92:

- circoscrivendo la legittimazione alla fruizione dei permessi ai lavoratori che debbano assistere il coniuge o i parenti/affini entro il 2° grado; i benefici in parola sono stati tuttavia previsti per parenti/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;
- eliminando – in modifica dell'articolo 20, comma 1, della legge n.53/2000 – i requisiti della esclusività e continuità dell'assistenza e prescrivendo che, nel nucleo di famiglia, un solo lavoratore possa fruire dei permessi per assistere lo stesso familiare disabile (principio del c. d. “*referente unico*”);
- sancendo – con l'introduzione del comma 7 bis all'articolo 33 della legge n. 104/1992 – la decadenza del dipendente dal diritto a beneficiare dei permessi qualora il datore di lavoro abbia accertato l'insussistenza originaria o sopravvenuta delle condizioni richieste per la legittima fruizione degli stessi.

Il Decreto legislativo n. 119/2011, con l'introduzione – ex art. 6, comma 1, lett. b) – del comma 3 *bis* dell'art. 33 della legge 104/92, disciplina l'ipotesi del lavoratore che fruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore.

La circolare Persociv prot. n. 7821 del 07.02.2011 illustra, nel dettaglio, i presupposti per la concessione, la disciplina giuridica, gli orientamenti interpretativi ed applicativi e le istruzioni procedurali in materia di permessi *ex lege* 104/92, con riferimento, in particolare, agli aspetti innovativi introdotti dalla citata legge n. 183/2010.

Infine, sul sito istituzionale di Persociv, sub “**Circolari e altra documentazione**” – “**7 febbraio 2011**”, è possibile reperire i modelli di istanza (per assistenza al familiare ed a se stesso) che il dipendente presenta all'Ente di impiego ai fini della concessione dei permessi in argomento.

B) PRESUPPOSTI LEGITTIMANTI LA CONCESSIONE DEI PERMESSI

PRESUPPOSTO OGGETTIVO: L'HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

201 A quale istituzione compete l'accertamento dell'handicap in situazione di gravità ?

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, della legge 102/2009, l'accertamento definitivo sulla sussistenza dell'handicap in situazione gravità, a norma dell'art. 3, comma 3, legge 104/92, compete, in via esclusiva, all'INPS, il quale, a tal fine, rilascia il relativo verbale previa convalida, da parte della Commissione Medica di Verifica, del giudizio espresso dalla competente Commissione Medica ASL prevista dall'art. 4, comma 1, legge 104/92, integrata da un operatore sociale e da un esperto, nei casi da esaminare, in servizio presso la stessa ASL.

Pertanto, l'istanza di accertamento dell'handicap deve oggi essere presentata all'INPS (e non più alla ASL), **esclusivamente in modalità telematica**, seguendo la procedura *on line* indicata nel sito istituzionale (www.inps.it) di detto ente.

Acquisito il verbale di accertamento dell'handicap in situazione di gravità ed acclarata, altresì, la sussistenza di tutti gli altri presupposti previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92 – l'Ente di impiego ha l'obbligo di accordare i permessi in argomento al dipendente che li richieda, non disponendo di alcun potere discrezionale in ordine alla concessione o meno degli stessi.

PRESUPPOSTO SOGGETTIVO: IL VINCOLO DI PARENTELA/AFFINITA' COL DISABILE

202 Quali sono i soggetti legittimati ad usufruire dei permessi per l'assistenza *ex lege* 104/92?

L'art. 24 della legge 183/2010 – in modifica dell'art. 33, comma 3, della legge 104/92 – ha riconosciuto la legittimazione alla fruizione dei permessi al lavoratore dipendente che debba assistere uno o più dei seguenti soggetti portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92:

- **il coniuge**, anche legalmente separato, cui è assimilato, a tutti gli effetti, il convivente "more uxorio", giusta sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 05 luglio 2016;
- **la parte di un'unione civile**, come previsto dall'[art. 1, comma 20, legge n. 76/2016](#) ([Circ. INPS n. 38/2017](#));
- **i parenti entro il 2° grado**: padre, madre, figlio/a (anche adottivi o in affidamento), nonni, nipoti (cioè i figli dei figli), fratelli/sorelle;
- **gli affini entro il 2° grado**: suocero/a, genero, nuora, cognato/a, nonni del coniuge;
- **se stesso**: qualora il lavoratore sia esso stesso portatore di handicap in situazione di gravità e debba assistere la propria persona ([art. 33, comma 6, L. 104/92](#)).

Ai sensi dell'art. 24 cit., i permessi in argomento possono essere estesi al lavoratore che debba assistere parenti disabili di **3° grado** (zio/nipote, bisnonno/bisnipote) o affini disabili di **3° grado** (zio del marito, zio della moglie) nelle sole ipotesi in cui i genitori o il coniuge di quest'ultimi:

- siano deceduti oppure mancanti (es. il figlio naturale non riconosciuto; i celibi/nubili; i legalmente separati; i divorziati; stati di assenza o di morte presunta dichiarati con sentenza dal Tribunale: art. 49 e 58 cod. civ.); oppure, anche se presenti,
- abbiano compiuto i 65 anni di età; oppure, se presenti e di età inferiore ai 65 anni,
- siano anch'essi affetti da patologie invalidanti: la “patologia invalidante” deve essere certificata da medico appartenente a struttura A.S.L., o con essa convenzionato, e deve consistere in uno stato riconducibile, in modo espresso ed univoco, ad una delle patologie previste dall'[art.2, co.1, lett. d\), nn.1, 2, 3, Decr. Interm. n. 278/2000](#).

203 Qual è la documentazione che il dipendente deve allegare alla domanda di concessione dei permessi *ex lege* 104/92 per l'assistenza al portatore di handicap in situazione di gravità ?

Il dipendente, in allegato all'[istanza](#) di riconoscimento dei benefici *ex lege* 104/92, ha l'onere di produrre **il verbale di accertamento dell'handicap in situazione di gravità**, ai sensi dell'[art. 3, comma 3, legge 104/92](#), redatto dalla Commissione Medica A.S.L. e convalidato dall'INPS.

Inoltre, il dipendente è tenuto a rendere e sottoscrivere – quali parti integranti e sostanziali della domanda di riconoscimento dei benefici e sotto la propria responsabilità, ai sensi degli [artt. 46 e 47, D.P.R. 445/2000](#) – le **dichiarazioni sostitutive di certificazione** sulle seguenti circostanze:

- il proprio stato civile (celibe/nubile; coniugato; divorziato; vedovo; etc.);
- la residenza ed il domicilio (se diverso dalla residenza) della persona da assistere;
- il grado di parentela o affinità con la persona da assistere;
- l'inesistenza di altro familiare che, nella qualità di lavoratore dipendente, usufruisca dei benefici per lo stesso soggetto portatore di handicap (salvo il caso dei genitori, anche adottivi, che assistano il figlio portatore di handicap in situazione di gravità, i quali possono fruirne alternativamente): al riguardo, all'Amministrazione andranno fornite tutte le informazioni necessarie per effettuare i controlli previsti dalla legge;
- la circostanza che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno in strutture che assicurino assistenza sanitaria continua e/o specialistica, salve le eccezioni da documentare con certificazione medica (v., sull'argomento, [faq n. 205](#));
- nel solo caso in cui il dipendente che presta assistenza sia parente/affine di 3° grado con il familiare da assistere – o di 2° grado nel caso di cumulo – , la circostanza che il coniuge od il genitore di quest'ultimo siano deceduti, o mancanti, o ultrasessantacinquenni o affetti da patologia invalidante (v., sull'argomento, [faq 202](#));
- l'impegno a comunicare all'Amministrazione eventuali variazioni delle situazioni autocertificate nell'istanza, con particolare riguardo alla condizione di ricovero a tempo pieno dell'assistito, alla revoca del giudizio di “gravità dell'handicap” o al decesso del disabile.

A tal proposito, appare quantomai opportuno richiamare l'art. 76, comma 2, D.P.R. n. 445/2000, il quale stabilisce che persino la semplice “*esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso*”, fattispecie di reato punita dall'art. 489 c. pen.

Il dipendente deve, inoltre, allegare, se del caso, l'ulteriore documentazione medica comprovante le particolari situazioni che, in caso di ricovero a tempo pieno, configurino una deroga alla preclusione del diritto ai permessi (cfr. [faq n. 205](#)); oppure, l'esistenza di patologie invalidanti afferenti il coniuge o il genitore del familiare di 3° grado da assistere (o di 2° grado nel caso di cumulo dei benefici); o, ancora, la dichiarazione di responsabilità nel caso di cumulo dei permessi; o, infine, la programmazione dei giorni richiesti, salvo provate situazioni di urgenza.

L'art. 6 del D. Lgs. 119/2011 prescrive ulteriore documentazione nel caso in cui il lavoratore debba assistere il familiare disabile residente in un Comune distante più di 150 km rispetto a quello di sua residenza: è necessaria l'esibizione del titolo di viaggio – o altra documentazione idonea (es. la ricevuta del pedaggio autostradale; o la dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata; o il biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento *in loco*; etc.) – attestante la sua effettiva presenza presso il familiare da assistere: non è idonea, a tal fine, la semplice dichiarazione sostitutiva di certificazione o di atto di notorietà. In difetto della suddetta documentazione, il diritto non può essere riconosciuto.

204 Alla luce delle modifiche alla legge 104/92 introdotte con la legge 183/2010, continuano ad essere rilevanti, ai fini della concessione dei permessi, i requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza ?

L'art. 24, comma 3, legge 183/2010 – novellando l'art. 20, comma 1, della legge 53/2000 – non fa più menzione dei requisiti della *continuità* ed *esclusività* dell'assistenza, i quali, quindi, non sono più espressamente previsti dalle disposizioni normative vigenti in materia.

In particolare, per effetto dell'eliminazione del requisito dell'*esclusività* dell'assistenza, non è più richiesta al dipendente la documentazione relativa ai componenti del suo nucleo familiare, in quanto, ai fini del riconoscimento dei benefici, non è ormai più rilevante la circostanza della mancanza di altri familiari, maggiorenni e non lavoratori, in grado di prestare assistenza.

A seguito della riforma, il concetto di esclusività deve essere ormai inteso soltanto nel senso che i permessi in parola non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Infatti, l'intenzione del legislatore – stante la lettera della citata norma ed in base a quanto già chiarito dal Dipartimento Funzione Pubblica (v. [Circolare n. 13/2010](#), §3, pag. 5) – è quella di ricondurre l'assistenza ad un “*referente unico*”, quale soggetto che assume il ruolo, e la connessa responsabilità, di porsi quale unico ed esclusivo punto di riferimento della complessiva gestione dell'assistenza, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito.

In conseguenza dell'eliminazione del requisito della *continuità* dell'assistenza, non è ormai più richiesto – in caso di distanza superiore a 150 km tra la residenza del lavoratore e quella del familiare assistito – quel “*programma di assistenza*” ritenuto in passato obbligatorio proprio al fine di garantire un'assistenza globale e continuativa in favore del familiare disabile.

205 Che cosa si intende per “ricovero a tempo pieno” preclusivo dei permessi *ex lege* 104/92?

La condizione di “ricovero a tempo pieno” – prevista dall’[art. 33, comma 3, legge 104/92](#) come preclusiva, per il lavoratore, dei permessi in argomento – indica una permanenza del disabile, per le intere 24 ore, presso **strutture di tipo ospedaliero** (pubbliche o private) che assicurino cure e assistenza sanitaria continua e/o specialistica (quali policlinici, ospedali, cliniche specialistiche e case di cura). Ne sono escluse, di conseguenza, le strutture meramente residenziali, in genere e, in particolare, le case (o comunità) alloggio e le case di riposo (cfr. [§ 2, lett. b della Circolare Persociv prot. n. 00007821 del 07.02.2011](#), nonché [Cass. 8435/13](#), con ampia giurisprudenza).

Tuttavia, anche in caso di ricovero in strutture di tipo ospedaliero, i permessi possono essere riconosciuti in presenza di una delle seguenti particolari ipotesi:

- ricovero del disabile in “*stato vegetativo persistente*” o in “*coma vigile*” o in “*situazione terminale*”, e/o con prognosi infausta a breve termine, attestati da idonea certificazione medica (così, [Circ. INPS n. 155/2010](#));
- ricovero di disabile per il quale i sanitari della struttura abbiano certificato la necessità dell’assistenza da parte del familiare ([art. 3, co. 1, lett. a e 4, comma 1, lett. b, D. Lgs. 119/2011](#); [Circ. INPS n. 32 del 06.03.2012](#));
- ricovero del disabile che debba essere interrotto per la sua necessità – attestata da idonea certificazione medica – di sottoporsi a visite o terapie da eseguirsi **fuori** della struttura ospitante ([Messaggio INPS del 28/05/2010 n. 14480](#); [Circ. INPS n. 32 del 06.03.2012](#)).

Infine, non costituisce “ricovero a tempo pieno”, ai fini del riconoscimento del congedo biennale per l’assistenza a familiari disabili [ex art. 42, D. Lgs. 151/2001](#), il ricovero del familiare disabile per il quale i sanitari abbiano richiesto la presenza del soggetto che presta assistenza: non quindi una generica richiesta di assistenza, ma una richiesta da parte degli stessi sanitari della struttura ospitante finalizzata ad un’assistenza da parte del familiare che intende beneficiare del congedo.

206 La sentenza del Tribunale che riconosca all’interessato lo *status* di persona con handicap in situazione di gravità può ritenersi equipollente al verbale della Commissione Medica ASL ?

In deroga al principio stabilito dall’[art. 2909 cod. civ.](#) – per il quale l’accertamento contenuto nella sentenza passata in giudicato fa stato, ad ogni effetto, solo tra le parti, i loro eredi o aventi causa – la sentenza (o il decreto di omologa che definisce la procedura di accertamento tecnico preventivo previsto dall’[art. 445 bis c.p.c.](#)) che abbia statuito, con autorità di giudicato, su *status* o qualità afferenti la persona è, al contrario, vincolante ed opponibile a chiunque ([Cass. 194/85](#)).

Ne deriva che la sentenza definitiva con la quale il Tribunale del Lavoro riconosce all’interessato lo *status* di persona con handicap in situazione di gravità, è pienamente opponibile anche al datore di lavoro alle cui dipendenze svolge attività lavorativa il familiare del disabile che abbia richiesto i permessi *ex lege* 104/92, con la conseguenza che il datore di lavoro ha l’obbligo – in esecuzione della sentenza – di concedere al dipendente i permessi richiesti.

Pertanto, la sentenza con cui l’Autorità giurisdizionale riconosce all’interessato lo *status* di persona con handicap in situazione di gravità può ritenersi senz’altro equipollente – ai fini della concessione dei permessi *ex lege* 104/92 – al verbale della Commissione Medica A.S.L. convalidato dall’Inps (v. [faq 203](#));

207 Il dipendente anagraficamente residente nello stesso Comune di residenza del familiare assistito, ma che, di fatto, dimori abitualmente in altro Comune sito a distanza superiore a 150 km. dal primo, è tenuto ad esibire la documentazione attestante il raggiungimento del luogo di residenza del familiare assistito nei giorni in cui ha fruito dei permessi ?

L'art. 33, comma 3 bis, legge 104/92 (come introdotto dall'art. 6, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 119/2011) stabilisce che il lavoratore che fruisce dei permessi per assistere persona con handicap in situazione gravità, residente in comune sito a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza dello stesso lavoratore, attestati con titolo di viaggio, o altra idonea documentazione, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

L'interesse tutelato dalla norma è quello di garantire un'assistenza effettiva al portatore di handicap, nonostante l'apprezzabile distanza che lo separa dal familiare che lo assiste.

Alla luce dell'interesse tutelato si intende, pertanto, come la “residenza” cui fa riferimento la norma in questione (art. 33, comma 3 bis, legge 104/92) non può essere quella formalmente risultante dalla mera iscrizione nel registro anagrafico – la quale potrebbe persino coincidere con quella del disabile, pur di fatto vivendo, chi lo assiste, a varie centinaia di chilometri da lui –, bensì, a tal fine, occorre avere riguardo all'effettiva ed abituale dimora del dipendente che presta assistenza (o anche dell'assistito), desumibile da circostanze documentalmente accertabili, quali, ad es., il luogo in cui esso svolga quotidianamente la sua attività lavorativa ed ivi abbia all'uopo fissato la sua abituale dimora, eleggendovi il proprio domicilio ai fini della reperibilità alle visite fiscali.

In altri termini, ai fini della corretta applicazione della norma in argomento, non può ritenersi sufficiente il dato meramente estrinseco e formale della residenza anagrafica – avente un valore legale di mera presunzione semplice, come tale valido soltanto sino a prova contraria – bensì occorre avere riguardo alla nozione sostanziale di “residenza” prevista dall'art. 43, comma 2, del codice civile, quale luogo certo in cui **effettivamente vive e dimora abitualmente** l'interessato.

Ne consegue che il dipendente di cui è accertata l'effettiva ed abituale dimora in un Comune sito a distanza superiore a 150 km dal Comune di residenza del familiare assistito, pur se anagraficamente residente in quest'ultimo, è tenuto ugualmente ad attestare, con titolo di viaggio o altra idonea documentazione, l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza del disabile, nulla rilevando, a tal fine, in particolare, la dichiarazione sostitutiva di certificazione con la quale attesti di essere anagraficamente residente nello stesso Comune dell'assistito.

208 Il dipendente nominato “tutore legale” o “ amministratore di sostegno” – che non sia anche parente o affine del portatore di handicap – può fruire dei permessi *ex lege* 104/92 in qualità di “affidatario”, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33, comma 7, legge 104/92?

La qualità di soggetto “affidatario” – cui estendere, a norma dell'art. 33, comma 7, della legge 104/92, i benefici previsti dalla medesima legge – non deve essere intesa in senso lato ed indeterminato, ma in senso strettamente tecnico-giuridico ed è riferibile soltanto ai soggetti espressamente menzionati dall'art. 2, commi 1 e 2, della legge 184/83, la quale al titolo I bis, come introdotto dall'art. 2, della legge n. 149/2001, disciplina organicamente la materia dell'affidamento del minore privo temporaneamente di un ambiente familiare idoneo alla sua crescita ed educazione.

Di conseguenza, soggetto “*affidatario*” – cui estendere, a norma dell’art. 33, comma 7, della legge 104/92, i benefici previsti dalla medesima legge – è soltanto il soggetto ricompreso tra quelli espressamente menzionati dalla citata norma ed al quale il minore è stato affidato dal servizio sociale locale con provvedimento formale reso esecutivo con decreto del Giudice Tutelare (art. 4, comma 1, legge 184/83 cit.).

Ne deriva che le figure di “tutore legale” o di “amministratore di sostegno” non rientrano – solo in quanto tali – nel novero di quei soggetti “*affidatari*” ai quali il sopracitato comma 7 dell’art. 33 della legge 104/92 estende la fruibilità dei permessi in oggetto, ma solo se ed in quanto il minore sia stato loro altresì affidato dal servizio sociale locale con specifico provvedimento formale reso esecutivo con decreto del Giudice Tutelare (cfr., in materia, [Parere Dip. Funzione Pubblica prot. n. 44700 del 23.10.2009](#)).

209 Secondo quali criteri e modalità sono effettuati i controlli del datore di lavoro sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dal dipendente e sull’uso appropriato dei permessi *ex lege* 104/92 da parte dello stesso ?

Ai sensi del [comma 7 bis dell’art. 33, legge n.104/92](#), introdotto dall’art. 24, comma 1, lett. c), della legge n.183/2010, l’Amministrazione procede alla verifica delle dichiarazioni sostitutive a mezzo dei propri servizi ispettivi, o comunque su disposizioni impartite dall’ufficio preposto alla gestione del personale, secondo le modalità stabilite dagli [artt. 71 e 72, D.P.R. 445/2000](#).

La verifica dovrà essere svolta periodicamente, anche a campione, e, comunque, in tutti i casi in cui sorgano fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli [artt. 46 e 47 del D. P. R. n. 445/2000](#) cit.

In particolare, ai sensi dell’art. 71, co. 2, D.P.R. cit., i controlli riguardanti le dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dal dipendente sono effettuati dall’amministrazione procedente consultando direttamente gli archivi dell’amministrazione certificante ovvero richiedendo alla medesima, anche attraverso strumenti informatici o telematici, conferma scritta della conformità di quanto dichiarato dal lavoratore con le risultanze dei registri da questa custoditi.

Nel caso in cui dall’accertamento emergesse l’insussistenza originaria, o anche sopravvenuta, delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei permessi, l’Amministrazione procederà immediatamente alla revoca dei benefici, salva, in ogni caso, l’eventuale responsabilità disciplinare e/o penale del dichiarante per le mendaci dichiarazioni rese.

In merito, poi, alla corretta fruizione dei permessi, la possibilità di abuso dei benefici concessi dalla legge n. 104/1992, oltre ad essere suscettibile di rilevanza penale, legittima il datore di lavoro, pubblico o privato, a procedere ad attività di controllo del dipendente avvalendosi di Agenti di Pubblica Sicurezza o anche, “*in extrema ratio*”, di investigatori privati, purché detto controllo venga effettuato “*al di fuori dell’orario di lavoro ed in fase di sospensione dell’obbligo principale di rendere la prestazione lavorativa*” (così, [Cass. n. 4984/2014](#)).

In tal caso, infatti, ad avviso della costante giurisprudenza, il controllo non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori, ricadendo al di fuori dell’attività lavorativa propriamente intesa e riguardando non già l’esatto adempimento della prestazione lavorativa, bensì l’affidabilità o meno del dipendente (in tal senso, [Cass. 8784/15](#)).

Resta inteso che per ricorrere, “*in extrema ratio*”, alle indagini investigative, il datore di lavoro deve avere il fondato sospetto che il dipendente non fruisca in modo corretto dei permessi concessi dalla legge 104/92 e, laddove dalle stesse risulti l’uso improprio dei benefici, il datore di lavoro è legittimato a procedere al licenziamento per giusta causa, posto che l’abuso perpetrato dal lavoratore fa venir meno proprio quel rapporto fiduciario col datore di lavoro che sta alla base del contratto di lavoro (cfr., conforme, Cass. n. 21967/2010).

C) MODALITA’ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

210 Quali sono le modalità di fruizione dei permessi *ex lege* 104/92 per l’assistenza al portatore di handicap in situazione di gravità ?

Le modalità di fruizione dei permessi *ex lege* 104/92, in ordine alle quali il dipendente può esercitare opzione per il mese di riferimento, sono:

- la **modalità in giorni**, prevista dall’[art. 33, comma 3, della legge 104/92](#), la quale comporta che i permessi siano calcolati esclusivamente in giorni, nel limite massimo di 3 giorni mensili, indipendentemente dal numero delle ore lavorative ricomprese in ciascuna giornata (es.: concessione di tre giorni di permesso di 9 ore lavorative ciascuno);
- la **modalità in ore**, espressamente prevista dal CCNL 1995, in alternativa a quella di legge, al fine di consentire una fruizione anche frazionata del beneficio; tale modalità comporta che i permessi siano conteggiati in ore nel limite massimo delle 18 ore mensili ([art. 18, comma 6, CCNL 1995](#) cit., così come integrato dall’art. 9, comma 3, lett. c, CCNL 2001) e ciò indipendentemente dalla circostanza che l’orario di lavoro sia articolato su 5 oppure su 6 giorni settimanali; è possibile fruire del permesso in modalità oraria anche per l’intera giornata lavorativa, richiedendolo per le relative ore, purché, però, ciò non determini assenze superiori ai 3 giorni mensili previsti dalla legge n. 104/92, determinandosi, altrimenti, un’elusione non consentita di tale limite normativo (così, non possono essere concessi permessi ad ore, pur nel limite di 18 ore, per 4 giornate di venerdì di 4 ore lavorative ciascuna);
- la **modalità in due ore giornaliere** di permesso, prevista dal combinato disposto dei [commi 2 e 6 dell’art. 33, legge 104/92](#) e riservata ai dipendenti titolari in proprio dei permessi in parola, in quanto essi stessi portatori di handicap in situazione di gravità.

L’opzione in ordine alla modalità di fruizione dei permessi deve essere esercitata dal dipendente – mediante relativa comunicazione all’Ente di impiego – con congruo anticipo e, comunque, ad inizio mese, al fine di salvaguardare le esigenze di servizio e consentire al datore di lavoro la migliore organizzazione dell’attività lavorativa (così, [Circolare D.F.P. n. 13/2010](#), § 7, pag. 11).

211 E’ possibile fruire dei permessi *ex lege* 104/92 per frazioni inferiori ad un’ora ?

I permessi retribuiti per l’assistenza a familiari disabili non possono essere fruiti in frazione di **ora**, con la conseguenza che deve ritenersi escluso che il permesso *de quo* possa essere accordato per dieci, venti, trenta, quaranta, cinquanta minuti, o anche un’ora e dieci minuti, etc. (cfr. parere Aran, in “*Raccolta sistematica degli orientamenti*”, pubblicato in data 16.01.2017).

212 Quando deve essere presentata la richiesta dei singoli giorni di permesso *ex lege* 104/92?

La Direzione Generale per il Personale Civile del Ministero della Difesa – con [Circolare prot. n. 7821 del 7.2.2011](#) (v. § 3, lett. *d*, pag. 5) ed in piena conformità con quanto in materia disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare n. 13/2010 – ha stabilito che i singoli giorni di permesso *ex lege* 104/92 debbano essere **richiesti con congruo anticipo** rispetto alla loro fruizione.

Al riguardo, infatti, appare quanto mai opportuna una responsabile valutazione, da parte del lavoratore, anche dei propri impegni di servizio, i quali – specialmente in caso di richiesta cumulativa di permessi per l’assistenza di più familiari disabili – giustificano l’opportunità di concordare preventivamente con il datore di lavoro, anche in forza dei doveri di correttezza e di buona fede che fanno capo al lavoratore, un piano per la fruizione dei permessi stessi, fatte salve, sempre e comunque, comprovate situazioni di urgenza ([Circ. D. G. cit., §3, lett. b](#)).

213 Il dipendente portatore di handicap in situazione di gravità, titolare e fruitore in proprio dei permessi *ex lege* 104/92, può recuperare ore di permesso breve fruito ex art. 20 CCNL 1995 – oppure effettuare prestazione di lavoro straordinario – prestando servizio nelle 2 ore giornaliere concesse per l’assistenza a se stesso ?

Il diritto alle due ore giornaliere di permesso previste dall’[art. 33, comma 6, della legge 104/92](#) in favore del dipendente portatore di handicap in situazione di gravità, titolare e fruitore in proprio dei permessi *ex lege* 104/92, è un diritto soggettivo riconosciuto dalla legge al lavoratore per una specifica ed esclusiva finalità, nella quale consiste la stessa *ratio legis* dell’istituto in esame: l’assistenza alla propria persona.

Pertanto, una volta richiesto ed accordato detto permesso nella modalità delle due ore giornaliere di fruizione, non può poi essere consentito al dipendente di utilizzare tale beneficio per finalità improprie e/o, comunque, diverse da quelle che sono state previste dal legislatore.

In particolare, i permessi in parola non possono essere utilizzati all’improprio fine di recuperare le ore di permesso breve fruito ai sensi dell’art. 20, CCNL 1995, oppure al fine di effettuare prestazione di lavoro straordinario – prestando, quindi, attività lavorativa in luogo dell’assistenza a se stesso –, non essendo ammessa dalla legge la destinazione di tali ore ad una finalità diversa dall’assistenza alla propria persona, o con tale finalità addirittura incompatibile (in tal senso, [Cass., sez. lavoro, sent. n. 8784 del 30.4.2015](#) nonché, più di recente, [Cass. sez. lavoro, sent. n. 5574 del 22.3.2016](#)).

Va, oltretutto, considerato che i permessi *ex lege* 104/92 rientrano nell’orario ordinario di lavoro, per il quale è già riconosciuta una remunerazione. Ne consegue che la prestazione lavorativa effettuata in luogo della fruizione dei permessi in esame non può in alcun modo essere retribuita a titolo di lavoro straordinario, in quanto, per l’appunto, non può considerarsi eccedente l’orario ordinario di lavoro. A ritenere il contrario, infatti, il tempo da destinare ai predetti permessi sarebbe remunerato ingiustificatamente due volte, come attività lavorativa ordinaria (permessi *ex lege* 104/92) ed anche come attività lavorativa straordinaria (in tal senso, [parere Aran, M246](#)).

214 Qual è il trattamento economico previsto per i permessi *ex lege* 104/92 ?

I permessi *ex lege* 104/92 sono interamente retribuiti, sono coperti da contribuzione figurativa e non incidono sulla tredicesima mensilità, sulle ferie e sull’anzianità di servizio.

D) DECORRENZA E CESSAZIONE DEI PERMESSI

215 A decorrere da quale giorno il dipendente ha diritto di fruire dei permessi *ex lege* 104/92?

Ai fini del riconoscimento e della decorrenza del diritto ai permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della legge 104/92 in favore del lavoratore che presta assistenza, occorre far esclusivo riferimento alla data in cui la Commissione Medica A.S.L. per l'accertamento dell'handicap, a definizione della fase istruttoria, accerta la sussistenza del requisito dell'handicap in situazione di gravità in capo al familiare da assistere (o in capo al lavoratore stesso nel caso in cui usufruisca in proprio dei permessi): si deve, pertanto, far riferimento alla **data di definizione** indicata nel verbale della Commissione Medica ASL, salvo che nello stesso sia espressamente determinata una validità decorrente dalla data di presentazione della domanda all'Inps (in tal senso, [Circ. INPS n. 80/1995](#)).

216 In caso di revoca dei benefici, da quale giorno il dipendente cessa di aver diritto di fruire dei permessi *ex lege* 104/92 ?

Diversamente dall'ipotesi di cui al quesito che precede (faq 215), in caso di revoca dei permessi per sopravvenuto difetto del requisito dell'handicap in situazione di gravità, il dipendente cessa di aver diritto a fruirne **dalla data di notifica** all'interessato del verbale con cui la Commissione Medica A.S.L. non ha confermato, in sede di revisione del giudizio, il requisito medesimo.

La ragione della diversità di disciplina tra le fattispecie della concessione e della revoca dei benefici – ai fini della decorrenza e della cessazione del diritto ai permessi – sta nel fatto che costituendo la revoca (diversamente dalla concessione) un provvedimento limitativo della sfera giuridica privata, la stessa acquista efficacia nei confronti del destinatario – ai sensi dell'[art. 21-bis della legge n. 241/90](#), come modificata ed integrata dalla legge n. 15/2005 – soltanto con la notifica del verbale allo stesso effettuata, anche nelle forme previste per la notifica ai soggetti irreperibili nei casi stabiliti dal codice di procedura civile (art. 140 cod. proc. civ.).

217 In caso di rivedibilità dell'handicap in situazione di gravità, nelle more della relativa visita di revisione, possono continuare ad essere fruiti i giorni o le ore di permesso *ex lege* 104/92?

Ai sensi dell'[art. 25, comma 6 bis, del D. L. 24.6.2014, n. 90](#) (convertito in L. 114/2014), nelle more dell'effettuazione delle visite di revisione e del relativo *iter* di verifica, le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista la rivedibilità di detta condizione conservano – sino alla data della visita stessa ed indipendentemente dal suo esito – tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura, ivi compresi i tre giorni, le 18 ore o le 2 ore giornaliere di permesso retribuito previste dall'art. 33, commi 3 e 6, legge 104/92.

218 E' possibile cominciare a fruire dei permessi *ex lege* 104/92 già nelle more della procedura per l'accertamento dell'handicap in situazione di gravità ?

La procedura finalizzata all'accertamento – da parte dell'Inps (cfr. [faq 201](#)) – dell'handicap in situazione di gravità può richiedere anche vari mesi per la sua definizione. Al fine di prevenire il rischio di ritardi pregiudizievoli per il portatore di handicap, la Direzione Generale per il Personale Civile della Difesa ha riconosciuto al dipendente interessato la facoltà di richiedere la fruizione dei permessi per l'assistenza al familiare disabile già nelle more della suddetta procedura (v. [Circolare D. G. prot. n. 00007821 del 7.02.2011, § 3, lett. a](#)).

A tal fine, è necessario che il dipendente presenti all'Ente di impiego istanza per la concessione di giorni di ferie o di permesso, con l'espressa indicazione che tali giorni sono usufruiti al fine di prestare assistenza al familiare disabile e con contestuale richiesta che gli stessi siano commutati – all'atto del riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità, in capo al familiare disabile, da parte della Commissione Medica A.S.L. – in altrettanti giorni di permesso *ex lege* 104/92, con susseguente reintegrazione dei giorni di ferie e/o di permesso in precedenza richiesti e fruiti.

Va, tuttavia, precisato che, in ogni caso, non possono essere concessi permessi *ex lege* 104/92 in data anteriore a quella di presentazione all'INPS dell'istanza di riconoscimento del diritto (cfr. [Circ. INPS n. 133/2000, § 3.1](#)).

Infine, occorre evidenziare che, ai sensi dell'[art. 2, comma 2, del D. L. 27.8.93 n. 324](#) (convertito in Legge 27.10.1993 n. 423, come recentemente modificato dall'art. 25, comma 4, del D. L. 24.06.2014 n. 90), qualora siano già decorsi 45 giorni dalla presentazione della relativa domanda senza che la Commissione Medica A.S.L. si sia pronunciata, il portatore di handicap può richiedere ed ottenere dalla A.S.L. che lo assiste – previo accertamento effettuato da un medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso la stessa A.S.L. – il rilascio di un **certificato provvisorio**, valido sino alla data di emissione del verbale definitivo da parte della competente Commissione Medica, in forza del quale si può cominciare a fruire dei permessi in argomento.

Parimenti, anche la Commissione medica competente, previa richiesta motivata dell'interessato, è autorizzata a rilasciare, al termine della visita, un certificato provvisorio che produce effetto sino all'emissione dell'accertamento definitivo.

Naturalmente, l'anticipata fruizione dei permessi è consentita – nelle modalità e nei termini sopra illustrati – anche nel caso in cui il dipendente sia titolare in proprio degli stessi in qualità di portatore di handicap in situazione di gravità.

E) CUMULO DEI PERMESSI

219 E' previsto il cumulo dei permessi retribuiti *ex lege* 104/92, in capo allo stesso lavoratore, per l'assistenza di più familiari portatori di handicap in situazione di gravità ?

La legge 183/2010, nel modificare l'art. 33 della legge 104/1992, non ha precluso espressamente al dipendente la possibilità di cumulare i permessi al fine di prestare assistenza a più familiari portatori di handicap in situazione di gravità ([Circolare Dip. Funz. Pubblica n. 13/2010, §3, p. 6](#)).

Tuttavia, l'[art. 6, D. Lgs. 119/2011](#) prevede per il cumulo una limitazione: i familiari da assistere possono essere, di regola, solo il coniuge o i parenti/affini entro il 1° grado; possono essere di 2° grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere siano deceduti o mancanti, ovvero ultrasessantacinquenni o affetti da una delle patologie invalidanti indicate all'[art. 2, comma 1, lett. d\), D. I. 21.7.2000 n. 278](#) (*Regolamento di attuazione dell'art. 4, L. n. 53/2000*).

Il lavoratore che chiede il cumulo dei permessi è tenuto a produrre una specifica [dichiarazione di responsabilità](#) con cui – dichiarandosi consapevole che i benefici sono esclusivamente finalizzati ad assistere il disabile nelle proprie necessità – mostri di aver adeguatamente valutato l'impegno morale e giuridico che assume in ordine all'effettiva opera di assistenza familiare, nonché di aver opportunamente considerato i propri impegni di servizio, i quali giustificano l'opportunità di concordare preventivamente con il datore di lavoro – anche in considerazione dei doveri di correttezza e buona fede che fanno capo al lavoratore – un piano per la fruizione dei permessi stessi, fatte salve dimostrate situazioni di urgenza ([Circ. Dip. Funzione Pubblica cit.](#) §7, pag. 10).

220 E' previsto il cumulo tra i permessi di cui il lavoratore già fruisce per se stesso, in qualità di portatore di handicap grave, con quelli per l'assistenza di altro familiare disabile ?

La legge 183/2010 non preclude neanche tale possibilità: il dipendente già beneficiario in proprio dei permessi, in qualità di portatore di handicap in situazione di gravità, può senz'altro fruire di ulteriori permessi per assistere altro familiare disabile e senza necessità di acquisire alcun parere medico legale ([Circ. Dip. Funzione Pubblica n. 13/2010](#), cit., §3, pag. 6).

Tuttavia, anche in tal caso, è previsto il limite di cui al citato [art. 6, D. Lgs. 119/2011](#): il cumulo dei permessi è, di regola, consentito soltanto se il dipendente che fruisce in proprio dei permessi debba prestare assistenza ad un parente/affine di 1° grado; può essere di 2° grado, solo qualora il coniuge o i genitori dell'assistito siano deceduti o mancanti ovvero ultrasessantacinquenni o affetti da una delle patologie invalidanti indicate nel citato [D. I. 21.7.2000 n. 278](#).

Anche in questo caso deve essere concordato con il datore di lavoro un piano per la fruizione dei permessi, fatte salve dimostrate situazioni di urgenza.

221 E' possibile concedere un permesso *ex art. 33, comma 3, legge n. 104/92* ad un lavoratore che debba assistere un familiare titolare anch'esso di permesso per handicap proprio ?

I permessi *ex lege* n. 104/92 in favore del lavoratore che presta assistenza al familiare che già ne fruisca per handicap proprio si giustificano in quanto al disabile da assistere possono presentarsi necessità alle quali non è in grado di attendere autonomamente.

Tuttavia, il dipendente può chiedere permessi per assistere un familiare già titolare dei benefici per handicap proprio soltanto nell'ipotesi in cui quest'ultimo sia tra i soggetti individuati ai sensi dell'[art. 6 del D. Lgs. n. 119/2011](#) e, cioè, sia il coniuge o un parente/affine entro il primo grado, oppure entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità siano deceduti o mancanti ovvero ultrasessantacinquenni o affetti da una delle patologie invalidanti indicate nel [D. I. 21.7.2000 n. 278](#) (v. [Circ. Inps n. 32/2012, § 4](#)).

In ogni caso, nella specie considerata, la fruizione dei permessi avrà luogo – in via di principio – nello stesso giorno in cui il familiare da assistere non presti attività lavorativa (cfr. [Circolare INPS - 11/7/2003, n. 128](#)); ciò non esclude, tuttavia, che, qualora il lavoratore che assiste il disabile abbia necessità di assentarsi per svolgere attività per conto dell'assistito (e per le quali non è necessaria la presenza di quest'ultimo), lo stesso possa fruire dei permessi anche nei giorni in cui il disabile assistito si rechi regolarmente al lavoro (in tal senso, [Circ. Dip. Funzione Pubblica, prot. 0044274 del 05.11.2012](#)).

222 E' possibile la fruizione a mesi alterni dei permessi per l'assistenza allo stesso disabile da parte di più familiari aventi diritto ?

In ragione del generale principio del “*referente unico*” – quale soggetto che assume il ruolo, e la connessa responsabilità, di porsi quale esclusivo punto di riferimento della gestione generale dell'assistenza, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito – deve escludersi, di regola, la fruibilità a mesi alterni dei permessi per l'assistenza allo stesso familiare disabile da parte di più (potenziali) aventi diritto.

E' fatto salvo, tuttavia, il caso dei genitori, anche adottivi, che assistano il figlio portatore di handicap in situazione di gravità: costoro possono fruire alternativamente dei permessi, con la sola limitazione che nel giorno in cui un genitore fruisca dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario ex [art. 42, comma 4, D. Lgs. 151/2001](#).

F) PERMESSI EX LEGE 104/92 E RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

223 I permessi retribuiti *ex lege* 104/92 devono essere riproporzionati in caso di *part-time* ?

Con sentenza n. 22925 del 29 settembre 2017, la sezione lavoro della Corte di Cassazione, dopo aver premesso – da un lato – che il permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 è una misura destinata alla tutela della salute psico-fisica del disabile quale diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'art. 32 Cost. e che la stessa Direttiva CE/97/81, in materia, non pone ostacoli all'esclusione del riproporzionamento dei permessi mensili in oggetto in ragione dell'orario di lavoro *part time*, anche in forza del rilievo che la tutela della disabilità assume nell'ambito comunitario (v. art. 26, Carta di Nizza), riconosce – per contro – la necessità di un contemperamento degli opposti interessi, facenti capo, rispettivamente, ai datori di lavoro e ai lavoratori, al fine di distribuire in misura paritaria gli oneri ed i sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro *part time*.

Proprio al fine di armonizzare i suddetti opposti interessi, la Suprema Corte ha stabilito che appare equo e ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro in regime di *part time* sia articolata sulla base di un orario di lavoro che comporti una prestazione per un numero di giornate pari o superiore al 50% dell'orario ordinario, da quella in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiore al 50%, riconoscendo soltanto nel primo caso, attesa la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto all'integrale fruizione dei permessi in argomento.

Pertanto, in applicazione di tale principio, con riferimento ai permessi *ex lege* 104/92 fruiti in regime di orario di lavoro *part time* – sia di tipo orizzontale che verticale – occorre distinguere tra le seguenti ipotesi:

- orario di lavoro che comporti una prestazione per un numero di giornate/ore **pari o superiore al 50%** dell'ordinario orario di lavoro: in tal caso sia i giorni che le ore di permesso *ex lege* 104/92 **non devono** essere proporzionalmente ridotti, bensì devono essere riconosciuti nell'intera misura prevista *ex lege* (cfr. [faq 210](#));
- orario di lavoro che preveda una prestazione per un numero di giornate/ore **inferiore al 50%** dell'ordinario orario di lavoro: in questo caso, se il lavoratore ha optato per la modalità di fruizione ad ore, le ore di permesso *ex lege* 104/92 devono essere ridotte in proporzione alla prestazione di lavoro resa; in caso, invece, di opzione per la modalità di fruizione a giorni, al lavoratore spetterà un solo giorno di permesso *ex lege* 104/92, per effetto dell'arrotondamento all'unità inferiore della frazione di giorno di permesso astrattamente spettante (non è possibile, infatti, concedere – per esempio – 1,4 o 1,3, etc., giorni di permesso *ex lege* 104/92).

* * *