

ATA e nuovo contratto, cosa cambia per i permessi per assistenza al familiare disabile

I **tre giorni** di permesso retribuiti che la legge 104/92 riconosce ai familiari che prestano assistenza a una persona con handicap in situazione di gravità **possono essere fruiti anche in modo frazionato**.

*L'art. 32 CCNL/2018 comma 1 così dispone: "I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art.33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e **possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili**".*

Naturalmente rimane la possibilità di fruirli per la **durata dell'intera giornata** lavorativa, come previsto dall'art.33, c.3 della legge 104/92.

In tale ipotesi il personale ATA avrà facoltà di **scegliere** la fruizione di una o più giornate intere di permesso, oppure il frazionamento a seconda delle esigenze.

Questo significa che è **il lavoratore che sceglie** e poiché i **tre giorni** di permesso sono accordati direttamente dalla legge, **senza indicazione di un monte ore massimo fruibile**, la limitazione a 18 ore contenuta nel CCNL vale **esclusivamente** per la fruizione frazionata.

*Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma una **programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza **all'inizio di ogni mese** (art. 32, c.2 CCNL/2018).*

*In caso di **necessità ed urgenza**, la comunicazione può essere presentata **nelle 24 ore precedenti** la fruizione dello stesso e, **comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso (art. 32, c.2 CCNL/2018).*