

	<p style="text-align: center;"><b>ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE " V. BACHELET"</b>  <b>LICEO SCIENTIFICO - IPA SPEZZANO ALBANESE</b>  Via Nazionale 328 -87019 (CS) (Tel. 0981953570 Tel. e Fax 0981/1989904)  CODICE MECCANOGRAFICO CSIS05300V C.F. 88001870786  C/C/P n° 19139997  <a href="mailto:csis05300v@pec.istruzione.it">csis05300v@pec.istruzione.it</a> <a href="mailto:csis05300v@istruzione.it">csis05300v@istruzione.it</a>  <a href="http://www.iisbacheletspezzano.gov.it">www.iisbacheletspezzano.gov.it</a> <a href="http://www.iisbacheletspezzano.edu.it">www.iisbacheletspezzano.edu.it</a></p>	 
---	---	--

**Prot. n. 1476 C/27**

Al personale docente

Al personale ATA

Sede scolastica

Al sito WEB

**OGGETTO: Legge 104/92 fruizione e programmazione permessi. Disposizioni di servizio.**

Alla luce delle disposizioni normative ed al fine di rendere compatibili le richieste dei permessi di cui all'oggetto con le esigenze organizzativo-didattiche dell'istituzione scolastica, si forniscono le seguenti direttive per la fruizione dei permessi L.104/92.

In particolare, si richiama l'attenzione su quanto disposto dalla Circolare n. 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui al comma 7: ***"Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa."***

Parimenti, l'Inps, con circolare applicativa della normativa n. 45 dell'01/03/2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza dei disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 precisa che: ***"Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione"***.

Sullo stesso tema è intervenuto pure il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali relativamente alla delicata questione della programmazione dei permessi che, con interpelli n.31/2010 e n. 1/2012, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art.33 L.104/92, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza.

Da ciò, al fine di assicurare l'organizzazione del servizio stesso e il buon andamento dell'attività, coloro che fruiranno dei permessi in parola, considerata la specificità del servizio scolastico, che comporta assunzioni di responsabilità civili e penali connesse alla vigilanza ed alla tutela della sicurezza degli alunni, nonché difesa della garanzia del diritto all'istruzione, sono tenuti a produrre una pianificazione mensile (Allegato 1), da presentare entro il 27 del mese precedente, salvo improvvise ed improcrastinabili esigenze di assistenza del soggetto disabile.

Nel caso di situazioni improvvise ed urgenti, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

In tal caso, il lavoratore, previa istanza al dirigente scolastico, di norma entro i tre giorni precedenti la fruizione del permesso, potrà variare la giornata già comunicata nel cronoprogramma. I modelli di presentazione del cronoprogramma e di eventuale variazione sono rispettivamente gli All.1 e 2.

Tale programmazione, non sostituisce comunque il modello di richiesta di fruizione del permesso che il personale deve produrre alla segreteria e ai Referenti dei plessi ogni qualvolta richieda un giorno di permesso.

Si fa presente, inoltre, che, per ovvie motivazioni didattiche, l'art.15 del CCNL 2006-2009 prevede che tali permessi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti, quindi non ricadenti nel medesimo giorno settimanale e/o mensile.

Fin qui la presente circolare è finalizzata ad emanare direttive relative alla modalità della fruizione dei permessi consentiti dalla Legge 104. Parimenti, si ritiene opportuno, al fine di prevenire l'insorgere di precise responsabilità disciplinari, penali e patrimoniali, ricordare a tutto il personale titolare dei benefici della legge 104/92 che, anche se si tratta di un diritto utilizzabile come lavoratore, il diretto interessato è il familiare al quale deve essere riservata la massima assistenza.

Si tratta, senza alcuna ombra di dubbio, di una norma di grande civiltà e di grande valore sociale, che permette quell'assistenza minima e indispensabile ai soggetti disabili, la cui esistenza dipende da soggetti terzi senza le cure dei quali la loro vita sarebbe tutt'altro che dignitosa.

Proprio per il valore sociale e civile che tale norma porta con sé, un uso distorto della stessa da parte di chi ne usufruisce, ovvero i familiari o affidatari del soggetto disabile, può condurre a conseguenze irreversibili quale ad esempio il licenziamento.

Il recente orientamento della giurisprudenza in materia sembra essere inflessibile nei riguardi di chi usa i detti permessi per soddisfare esigenze che nulla hanno a che vedere con l'assistenza del disabile (andare in vacanza, fare shopping, ... ), non solo perché non si adempie il proprio dovere nei confronti del soggetto di cui ci si dovrebbe prendere cura, ma anche perché si tratta di un comportamento che porta con sé un "disvalore sociale da condannare".

Queste ultime sono le parole riportate in una sentenza della Corte di Cassazione – Sezione L Civile, che ha decretato il licenziamento per giusta causa (licenziamento per motivi disciplinari) di un lavoratore, che aveva chiesto un giorno di permesso ai sensi della suddetta legge e ne aveva usufruito parzialmente per tutt'altra cosa.

La Corte ha affermato, inoltre, che il comportamento posto in essere dal lavoratore, che ha utilizzato il permesso per soddisfare un'esigenza personale, riversa il costo di tale esigenza sulla collettività considerato che i permessi in questione sono retribuiti anticipatamente dal datore di lavoro, che poi viene rimborsato dall'Inps del relativo onere anche ai fini contributivi. Tale comportamento, ancora, costringe il datore di lavoro ad organizzare diversamente, ad ogni permesso, il lavoro in azienda (scuola, ndr) e i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa.

La sentenza in questione è la n. 8784 del 30 aprile 2015, ma si evidenzia che, in maniera oramai incontrastata, la Cassazione ritiene che la natura illecita dell'abuso del diritto a fruire dei permessi per l'assistenza dei congiunti, di cui all'art. 33, L. 104/1992, giustifichi il licenziamento per giusta causa in quanto compromette irrimediabilmente il vincolo fiduciario indispensabile per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tra le numerose pronunce dei giudici sulla materia si ricordano solo quelle più recenti: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9749/2016, sentenza 5574/2016, sentenza n. 8784/2015. Si ricorda, altresì, una precedente decisione del Tribunale di Pisa (sent. n. 258/2011) nella quale si legge che costituisce "condotta truffaldina" utilizzare i permessi ex legge 104/1992, non per assistere il familiare disabile, ma per attività personali (in questo caso, il dipendente aveva utilizzato i permessi per un lungo ponte destinato a un viaggio di piacere).

Si sottolinea, dunque, l'univocità di dette pronunce nel considerare che coloro i quali durante la giornata di permesso retribuito o di congedo per assistenza al familiare disabile svolgono mansioni ulteriori e/o diverse commettono una "frode", non soltanto nei riguardi del datore di lavoro, in considerazione di un permesso pagato in maniera non consona agli obiettivi pattuiti dalla legge, ma anche nei confronti della collettività. Infatti questi permessi sono interamente retribuiti, sono validi ai fini pensionistici del TFS e del TFR e nel pubblico impiego sono un preciso onere di spesa a carico dei singoli bilanci pubblici poiché considerati come giornata lavorativa a tutti gli effetti.

L'orientamento della giurisprudenza su questa materia è indubbiamente suffragato dal fatto che la richiesta del congedo è subordinata ad una precisa responsabilità personale e la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, redatta ai sensi degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile e, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e l'applicazione del codice penale. Al riguardo si rammentano, altresì, le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'Amministrazione.

Spezzano Alb. lì 19-09-2020

**IL DIRIGENTE**

**DOTT.FRANCESCO TALARICO**

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art. 3, c.2 D.lgs 39/93*

Il responsabile dell'istruttoria: Anna scola: [annamariascola@pec.it](mailto:annamariascola@pec.it), [annamaria.scola@pec.it](mailto:annamaria.scola@pec.it)

Alla luce delle disposizioni normative ed al fine di rendere compatibili le richieste dei permessi di cui all'oggetto con le esigenze organizzativo didattiche dell'istituzione scolastica, si forniscono le seguenti direttive per la fruizione dei permessi L.104/92.

In particolare, si richiama l'attenzione su quanto disposto dalla Circolare n. 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui al comma 7: "Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa."

Parimenti, l'Inps, con circolare applicativa della normativa n. 45 dell'01/03/2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza dei disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 precisa che: "Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione".

Sullo stesso tema è intervenuto pure il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali relativamente alla delicata questione della programmazione dei permessi che, con interpelli n.31/2010 e n. 1/2012, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art.33 L.104/92, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza.

Da ciò, al fine di assicurare l'organizzazione del servizio stesso e il buon andamento dell'attività, coloro che fruiranno dei permessi in parola, considerata la specificità del servizio scolastico, che comporta assunzioni di responsabilità civili e penali connesse alla vigilanza ed alla tutela della sicurezza degli alunni, nonché difesa della garanzia del diritto all'istruzione, sono tenuti a produrre una **pianificazione mensile** da presentare **entro il 27 del mese precedente**, salvo improvvise ed improcrastinabili esigenze di assistenza del soggetto disabile.

Nel caso di situazioni improvvise ed urgenti, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

In tal caso, il lavoratore, previa istanza al dirigente scolastico, di norma entro i tre giorni precedenti la fruizione del permesso, potrà variare la giornata già comunicata nel cronoprogramma. I modelli di presentazione del cronoprogramma e di eventuale variazione sono rispettivamente gli All.1 e 2.

Tale programmazione, non sostituisce comunque il modello di richiesta di fruizione del permesso che il personale deve produrre alla segreteria e ai Referenti dei plessi ogni qualvolta richieda un giorno di permesso.

Si fa presente, inoltre, che, per ovvie motivazioni didattiche, l'art.15 del CCNL 2006-2009 prevede che tali permessi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti, quindi non ricadenti nel medesimo giorno settimanale e/o mensile.

Fin qui la presente circolare è finalizzata ad emanare direttive relative alla modalità della fruizione dei permessi consentiti dalla Legge 104. Parimenti, si ritiene opportuno, al fine di prevenire l'insorgere di precise responsabilità disciplinari, penali e patrimoniali, ricordare a tutto il personale

titolare dei benefici della legge 104/92 che, anche se si tratta di un diritto utilizzabile come lavoratore, il diretto interessato è il familiare al quale deve essere riservata la massima assistenza.

Si tratta, senza alcuna ombra di dubbio, di una norma di grande civiltà e di grande valore sociale, che permette quell'assistenza minima e indispensabile ai soggetti disabili, la cui esistenza dipende da soggetti terzi senza le cure dei quali la loro vita sarebbe tutt'altro che dignitosa.

Proprio per il valore sociale e civile che tale norma porta con sé, un uso distorto della stessa da parte di chi ne usufruisce, ovvero i familiari o affidatari del soggetto disabile, può condurre a conseguenze irreversibili quale ad esempio il licenziamento.

Il recente orientamento della giurisprudenza in materia sembra essere inflessibile nei riguardi di chi usa i detti permessi per soddisfare esigenze che nulla hanno a che vedere con l'assistenza del disabile (andare in vacanza, fare shopping, ... ), non solo perché non si adempie il proprio dovere nei confronti del soggetto di cui ci si dovrebbe prendere cura, ma anche perché si tratta di un comportamento che porta con sé un "disvalore sociale da condannare".

Queste ultime sono le parole riportate in una sentenza della Corte di Cassazione – Sezione L Civile, che ha decretato il licenziamento per giusta causa (licenziamento per motivi disciplinari) di un lavoratore, che aveva chiesto un giorno di permesso ai sensi della suddetta legge e ne aveva usufruito parzialmente per tutt'altra cosa.

La Corte ha affermato, inoltre, che il comportamento posto in essere dal lavoratore, che ha utilizzato il permesso per soddisfare un'esigenza personale, riversa il costo di tale esigenza sulla collettività considerato che i permessi in questione sono retribuiti anticipatamente dal datore di lavoro, che poi viene rimborsato dall'Inps del relativo onere anche ai fini contributivi. Tale comportamento, ancora, costringe il datore di lavoro ad organizzare diversamente, ad ogni permesso, il lavoro in azienda (scuola, ndr) e i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa.

La sentenza in questione è la n. 8784 del 30 aprile 2015, ma si evidenzia che, in maniera oramai incontrastata, la Cassazione ritiene che la natura illecita dell'abuso del diritto a fruire dei permessi per l'assistenza dei congiunti, di cui all'art. 33, L. 104/1992, giustifichi il licenziamento per giusta causa in quanto compromette irrimediabilmente il vincolo fiduciario indispensabile per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tra le numerose pronunce dei giudici sulla materia si ricordano solo quelle più recenti: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9749/2016, sentenza 5574/2016, sentenza n. 8784/2015. Si ricorda, altresì, una precedente decisione del Tribunale di Pisa (sent. n. 258/2011) nella quale si legge che costituisce "condotta truffaldina" utilizzare i permessi ex legge 104/1992, non per assistere il familiare disabile, ma per attività personali (in questo caso, il dipendente aveva utilizzato i permessi per un lungo ponte destinato a un viaggio di piacere).

Si sottolinea, dunque, l'univocità di dette pronunce nel considerare che coloro i quali durante la giornata di permesso retribuito o di congedo per assistenza al familiare disabile svolgono mansioni ulteriori e/o diverse commettono una "frode", non soltanto nei riguardi del datore di lavoro, in considerazione di un permesso pagato in maniera non consona agli obiettivi pattuiti dalla legge, ma anche nei confronti della collettività. Infatti questi permessi sono interamente retribuiti, sono validi

ai fini pensionistici del TFS e del TFR e nel pubblico impiego sono un preciso onere di spesa a carico dei singoli bilanci pubblici poiché considerati come giornata lavorativa a tutti gli effetti.

L'orientamento della giurisprudenza su questa materia è indubbiamente suffragato dal fatto che la richiesta del congedo è subordinata ad una precisa responsabilità personale e la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, redatta ai sensi degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile e, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e l'applicazione del codice penale. Al riguardo si rammentano, altresì, le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'Amministrazione.

**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

**Dott. Francesco Talarico**

firma autografa sostituita a mezzo stampa  
ex art.3, c.2 D. Lgs n.39/93