



ISTITUTO OMNICOMPRESIVO "D. BORRELLI"

LICEO CLASSICO – I.T.T.- SCUOLA DI BASE

Santa Severina - Roccabernarda (KR)

Via Mattia Preti, 1 - **88832 SANTA SEVERINA (KR)**

www.ioborrelli.edu.it



M.I.U.R.



Unione Europea
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale

CIRCOLARE 13

A tutti i docenti
A tutto il personale Ata
S E D E

Oggetto: Fruizione benefici L. 104/92 e pianificazione mensile.

Al fine di prevenire l'insorgere di precise responsabilità disciplinari, penali e patrimoniali, si ritiene opportuno 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.

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 che, 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.

Chi durante la giornata di permesso retribuito o di congedo per assistenza al familiare disabile svolge mansioni ulteriori e/o diverse commette 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.

Ne consegue che può essere legittimamente licenziato il lavoratore che, con il pretesto dei permessi della legge 104, impiega invece le giornate di assenza per attività personali diverse dal prestare assistenza al portatore di handicap. Un consolidato orientamento giurisprudenziale estende il divieto all'intera giornata, notte inclusa, e non soltanto alle ore in cui il dipendente sarebbe stato impegnato a prestare servizio per la rispettiva attività lavorativa. Il soggetto titolare dei permessi della legge 104/1992 non è autorizzato neanche a svolgere le normali attività di gestione domestica fuori dall'abitazione, come ad esempio fare la spesa o ritirare la biancheria dalla lavanderia. Egli invece potrebbe compiere tutte quelle attività funzionali all'assistenza come l'accompagnare l'invalido in auto, ritirare in farmacia le medicine o eventuali prescrizioni di farmaci.

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.

In ultima analisi si ricorda che, qualora dovessero sorgere delle perplessità su un uso improprio di tali permessi, è preciso dovere dirigenziale segnalare il caso alle autorità competenti, non esclusa una relazione riservata al locale Comando dei Carabinieri.

In merito alla fruizione di detti permessi, la Circolare n. 13 del Dipartimento della funzione pubblica del 6 Dicembre 2010 avente per oggetto “*Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza alle persone con disabilità*” prevede, all'ultimo paragrafo del comma 7, che i lavoratori beneficiari di cui all'art. 33 della Legge 104/1992, come richiesto dall'art. 24 della Legge 183/2010, siano tenuti a comunicare al Dirigente competente i giorni di assenza a tale titolo con congruo anticipo con riferimento all'arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, salvo dimostrate situazioni di urgenza.

L'Inps con circolare applicativa n. 45 dell'1.03.2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 ha precisato che “*Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, non essendo ammessa la fruizione mista degli stessi nell'arco del mese di riferimento ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione*”.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativamente alla questione della programmazione dei permessi, con Interpelli n. 1/2012 e 31/2010, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33, legge 104/1992, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza.

Alla luce di quanto premesso, si invita il personale interessato a produrre pianificazioni mensili, di fruizione dei permessi per concordare preventivamente con l'Amministrazione le giornate di permesso utilizzando l'apposito modello (allegato alla presente), rivedibili in dimostrate situazioni di urgenza, al fine di “evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione”.

Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata. Si fa presente, inoltre, che il vigente CCNL all'art. 15 prevede che tali permessi “... *devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti*”.

Contestualmente alla consegna in segreteria, il personale beneficiario dovrà consegnare copia della richiesta ai coordinatori di plesso interessati.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Dott.ssa Antonietta Ferrazzo

(Firma autografa sostituita dall'indicazione a stampa
ai sensi dell'art. 3, comma 2 D.Lgs 39/93)