



Ministero dell'Istruzione,
U.S.R. Campania

ISTITUTO COMPRENSIVO SERRE - CASTELCIVITA
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Sec. di 1° Grado

P.zza Guido D'Aniello, n. 1 - 84028 SERRE (SA) - C.U. UF591G

C. F. 91057050659 C. M. SAIC8BM00X

☎ 0828 974085 ☎ 0828 974085

Sito Web: <https://www.istitutocomprensivoserre-castelcivita.edu.it/>
E-mail uff. saic8bm00x@istruzione.it Pec saic8bm00x@pec.istruzione.it

ISTITUTO COMPRENSIVO - "SERRE - CASTELCIVITA"-SERRE
Prot. 0000957 del 26/02/2022
VII (Uscita)

Al personale Docente ed ATA

AI DSGA

Al sito web dell'Istituto Comprensivo di Serre-Castelcivita

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

Normativa e Orientamenti giurisprudenziali

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 in quanto tali permessi sono un preciso onere di spesa a carico dei singoli bilanci pubblici, poiché considerati come giornata lavorativa a tutti gli effetti. 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, attività che potrebbero essere collocate in ore diverse da quelle lavorative. Egli invece potrebbe compiere tutte quelle attività funzionali all'assistenza come l'accompagnare l'invalide in auto, ritirare in farmacia le medicine o eventuali prescrizioni di farmaci.

In maniera ormai 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.

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.

Modalità di fruizione dei Permessi

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 /ore 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/ore 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".

Nei casi in cui la fruizione dei permessi non rivesta carattere di sistematicità (fruizione di tre giorni al mese), il personale interessato dovrà comunicare la richiesta con congruo anticipo, salvo casi di urgenza che il personale fruitore ha l'obbligo di documentare adeguatamente.

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

Con il nuovo contratto di mobilità scuola, il personale Ata può fruire i permessi della legge 104 anche frazionati ad ore. **L'articolo 32 del CCNL scuola 2016-2018** prevede che i 3 giorni di permesso, di cui all'articolo 33, comma 3 legge 104/1992, possano essere fruiti anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Dott.ssa Anna, Maria LEONE

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D.lgs. n. 39/1993

**OGGETTO: Programmazione Settimanale / Mensile di fruizione dei permessi retribuiti
legge 05/02/1992 n.104 art. 33 - Anno Scolastico: 2021/22**

L sottoscritt _____

in servizio presso questo Istituto in qualità di _____

CHIEDE

ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92 e nel rispetto dell'interpello Min. Lavoro 27 gennaio 2012, N°1 relativo all'obbligo della calendarizzazione, di poter usufruire dei permessi retribuiti per il mese di

nei seguenti giorni:

1) _____

2) _____

3) _____

L sottoscritt_ in caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze del beneficiario della Legge 104/92, si riserva con dichiarazione scritta di comunicare tempestivamente la variazione della giornata di permesso già programmata.

Serre, _____

Firma, _____

La Dirigente Scolastica
Dott.ssa Anna, Maria LEONE