



REPUBBLICA ITALIANA - REGIONE SICILIANA

*Istituto Comprensivo n° 1
Taormina*

Via Dietro Cappuccini - 98039 TAORMINA



FONDO SOCIALE EUROPEO
FSE - FESR



M.P.I.



REGIONE SICILIANA



Prot.n. 9193/C1

Taormina, 04/12/2015

A tutto il personale dell'Istituto
Loro Sedi

Oggetto: Permessi Legge 104/92.

La Circolare n. 13 del Dipartimento della funzione pubblica del 6 Dicembre 2010 prevede al comma 7, che i lavoratori beneficiari di cui all'art. 33 della Legge 104/1992, siano tenuti a comunicare al Dirigente competente i giorni di assenza a tale titolo con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, salvo dimostrate situazioni di urgenza.

L'Inps con circolare applicativa della nuova normativa n. 45 dell'1.03.2011, 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 delicata questione della programmazione dei permessi che, 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.

Pertanto, si invita il personale interessato a produrre con congruo anticipo la richiesta di fruizione dei permessi per concordare preventivamente con l'Amministrazione le giornate, al fine di "evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione", fatta eccezione per dimostrate situazioni di urgenza.

Quindi, 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"*.

Premesso quanto sopra, si tiene a far conoscere la sentenza della **Corte di Cassazione, sez. Lavoro del 17 dicembre 2014 – 30 aprile 2015, n. 8784.**

Ovvero, la linea dura adottata contro gli abusi, da parte dei dipendenti, dei permessi concessi dalla legge 104: chi dice di assistere il parente disabile e poi, invece, viene sorpreso a fare la spesa, la gita fuoriporta o a passeggiare con gli amici, può essere licenziato in tronco.

Questo perché un comportamento del genere – benché purtroppo generalizzato ed entrato nel peggiore dei malcostumi italiani – lede la fiducia del datore di lavoro e, quindi, giustifica il recesso dal rapporto di lavoro.

È indubbio – dice la Corte – che la condotta di chi sfrutta anche una sola ora dei “permessi della 104” non per assistere il parente ha, in sé, un disvalore sociale da condannare.

In questo modo, infatti, si scarica il costo del proprio ozio sulla collettività. Anche volendo ritenere che le residue ore del permesso vengono utilizzate per assistere il parente, resta il fatto che una parte del permesso è stata utilizzata per scopi diversi rispetto a quelli per cui è stato riconosciuto.

Licenziamento disciplinare

In questi casi, è legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore che non adempie alle finalità assistenziali previste dalla legge. Chiedere un giorno di permesso retribuito per dedicarsi a “qualcosa che nulla ha a che vedere con l’assistenza” costituisce un “odioso abuso del diritto”. Una locuzione molto forte, quella usata dalla Cassazione, che ben fa intendere l’orientamento severo ormai assunto dalla giurisprudenza sul tema.

La Cassazione termina giustificando il licenziamento del dipendente per via del fatto che il suo illecito è “particolarmente odioso e grave”, rompe il rapporto di fiducia con il datore di lavoro, in quanto si tratta di una condotta che pone in dubbio la futura correttezza dell’adempimento: essa, infatti, è sintomatica di un certo atteggiamento del lavoratore agli obblighi assunti, della sua propensione all’assenteismo e dell’assenza di senso del dovere.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Prof.ssa Carla Santoro)