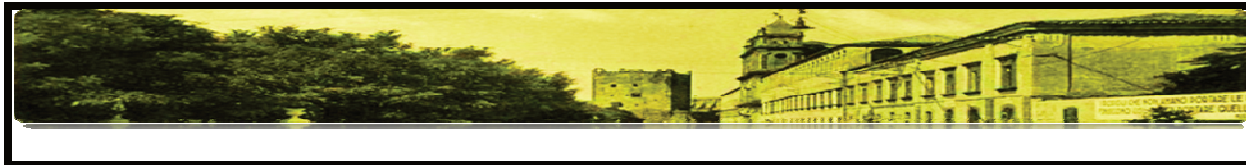




LICEO GINNASIO STATALE "G. VERGA PETRONIO RUSSO" - 95031 ADRANO (CT)

SEDE CENTRALE SEZ. SCIENTIFICA Via S. D'Acquisto, 16 - Tel. 095/6136075-7692582 Fax 095/7698652

SEZ. CLASSICA - LINGUISTICA - SCIENZE UMANE - ECONOMICO SOCIALE Via Donatello, sn - Tel. 095/6136083 Fax 095/7694523 C.F. 80012580876 - Cod. Mecc. CTPC01000A-Sito Liceo: www.liceovergadrano.edu.it - E-mail: CTPC01000A@istruzione.it



Prot. n. 7550/1.1

Adrano, 23/09/2022

Al

Personale docente	Personale Ata	DSGA	Albo istituto	Amm. trasparente	Sito web
-------------------	---------------	------	---------------	------------------	----------

CIRCOLARE N.22

Oggetto: Legge 104/92, fruizione di permessi e benefici: modello di autodichiarazione

Al fine di evitare l'insorgere di responsabilità di carattere disciplinare, penale e patrimoniale, si ritiene ricordare al personale che beneficia delle disposizioni previste dalla legge 104/92 che, anche pur trattandosi di un diritto destinato e di cui può beneficiare, a richiesta, il lavoratore, il destinatario effettivo è il familiare al quale deve essere garantita, in via esclusiva, l'assistenza. La richiesta del permesso, di cui alla legge 104/92, è subordinata ad una precisa responsabilità personale, ragion per cui, la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi e per gli effetti 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.

Attenzione dichiarare il falso è un reato

A maggior chiarimento, si ricorda che 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 prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'Amministrazione.

Repertorio delle fonti: Norme, Circolari, Sentenze e note

A seguire la normativa richiamabile per le finalità di cui alla richiesta e concessione dei permessi di cui alla legge 104/1992.

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 - "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 - "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- Decreto Presidenza CdM n. 278 del 21 Luglio 2000 - "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari".

- Legge 23 dicembre 2000, n. 388 - "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)"
- D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 - Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche
- Circolare INPDAP - Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica 10 gennaio 2002, n. 2 - "Testo unico decreto legislativo 26.3.2001 n.151, articolo 42 - Congedo straordinario per assistenza portatori di handicap. Disposizioni modificative alla legge n.53/2000"
- Informativa INPDAP - Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica 25 ottobre 2002 n. 22 "Art. 42 del D.Lgs. n.151/2001. Riposi e permessi spettanti ai genitori di disabili gravi. Precisazioni"
- Informativa INPDAP - Direzione Centrale delle Entrate Uff. II - Normativa, 21 luglio 2003, n. 30 - "Art. 42, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001."
- Legge 24 dicembre 2003, n. 350 - "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)"
- Circolare INPDAP - Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica - Direzione Centrale delle Entrate, Ufficio II - 12 maggio 2004, n. 31 - "Legge 24.12.2003 n. 350, art. 3, comma 106. Congedo per l'assistenza ai disabili."
- Sentenza della Corte Costituzionale del 8 giugno 2005, n. 233 Parere Dipartimento Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni - Servizio Trattamento del Personale, 6 febbraio 2007, n. 1 - "Beneficiari spettanti ai genitori di disabili ai sensi dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 - richiesta di parere."
- Legge 27/12/2006, n. 296 - "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato".
- Sentenza della Corte Costituzionale, 18 aprile 2007, n. 158
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 19 del 26/01/2009
- Nota operativa INPDAP n. 2 del 27/02/2009 Circolare INPS n. 41 del 16 marzo 2009.

Le mansioni del lavoratore in permesso per assistenza di portatore di Handicap

Si precisa che chi durante la giornata di permesso retribuito o di congedo per assistenza al familiare disabile svolge mansioni ulteriori e/o diverse commette un reato, non soltanto ledendo il datore di lavoro e, dunque, l'Amministrazione Scolastica dalla quale si dipende, in considerazione di un permesso pagato in maniera non consona agli obiettivi pattuiti dalla legge, ma anche nei confronti della collettività i cui maggiori oneri sarà costretta a pagare. Tali permessi, infatti, 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.

Responsabilità disciplinari e contrattuali

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, di contro, 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.

La giusta causa per il licenziamento

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.

La segnalazione alle autorità giudiziarie

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.

La modalità di fruizione dei permessi

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, il personale docente farebbe bene a produrre delle pianificazioni mensili di fruizione dei permessi per concordare preventivamente, con l'Amministrazione le giornate di permesso utilizzando gli appositi modelli che le varie amministrazioni scolastiche predispongono, che, solo in dimostrate situazioni di urgenza, al fine di "evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione", potrebbero essere riviste e riorganizzate. 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".

Elenco delle motivazioni che impediscono di fornire assistenza alla persona handicappata

Elenco delle motivazioni che impediscono di fornire assistenza alla persona handicappata individuate con deliberazione n. 32 del 7.3.2000 dell'INPS:

1. Ai fini della concessione dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, qualora nella famiglia del portatore di handicap siano presenti familiari non lavoratori, le situazioni di impossibilità, per questi ultimi, di assistere l'handicappato sono individuabili al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate)
- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui non sia studente);
- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero.

2. Altre infermità temporanee, debitamente documentate, o, più in generale, i motivi di carattere sanitario, anch'essi debitamente documentati, del familiare non lavoratore dovranno essere valutati dal medico della Sede INPS al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.

3. In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorenni handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei due genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere tale figlio.

La dichiarazione

Il Liceo "G. Verga Petronio Russo" mette a disposizione per il personale scolastico il modello Allegato alla presente circolare che sarà utilizzato per gli adempimenti del caso.

Il Dirigente Scolastico
Prof. Vincenzo Spinella

(Documento firmato digitalmente ai sensi
del c.d. Codice dell'Amministrazione
digitale e norme ad esso connesse)

La pubblicazione della presente sul sito web di questa Istituzione Scolastica ha valore di notifica formale a tutti gli effetti legali.