



Prot. 1886/A40

Manfredonia, 27/9/2018

Al Personale Docente
Scuola dell'Infanzia, Primaria
Al Personale ATA

Agli Atti

Circolare n. 6

OGGETTO: Permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità. L. 104/92 e L. 183/2010. Informativa a favore del personale scolastico.

In riferimento all'oggetto, si riportano le disposizioni per poter usufruire dei permessi.

Familiare da assistere

Persona in stato di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992 o grande invalido di guerra e equiparato, purché non ricoverata a tempo pieno.

Soggetti interessati

Genitori anche adottivi o affidatari coniuge, parente o affine entro il 2° grado di parentela. I permessi possono essere usufruiti da parenti e affini di 3° grado solo nelle ipotesi in cui uno dei genitori o il coniuge abbia già compiuto 65 anni di età, o sia deceduto o mancante, o affetto da patologia invalidante. La stessa persona può essere assistita da un solo dipendente, l'unica eccezione riguarda i genitori che possono fruire dei permessi per assistere lo stesso figlio anche alternativamente sempre nel limite dei tre giorni per disabile in situazione di gravità.

Come richiedere

Per la richiesta del beneficio bisogna compilare il modulo reperibile sul sito della scuola nella sezione modulistica.

La documentazione sanitaria deve essere allegata alla domanda in busta chiusa (anche in copia autenticata). Coloro che hanno già presentato la documentazione nel passato e non devono segnalare novità sono esentati dal ripresentarla facendone riferimento nella richiesta.

Si ricorda che il personale che usufruisce dei permessi Legge 104, salvo dimostrate situazioni d'urgenza, dovrà comunicare le assenze dal servizio **con congruo anticipo**, possibilmente con programmazione riferimento all'intero arco temporale del **mese** o, almeno, della **settimana**, al fine di contemperare le esigenze della scuola e i diritti degli alunni con il diritto a fruire di detti benefici, evitando disservizi, discontinuità, disorientamento negli alunni e nell'organizzazione del servizio scolastico.

Attenzione!!! Chi abusa e usa i permessi 104 **non** per assistere il disabile è licenziato

Si porta a conoscenza ancora una volta la linea dura della **Cassazione (sentenza 17 dicembre 2014 – 30 aprile 2015, n. 8784, sentenza n. 9217/2016)** contro gli abusi, da parte dei dipendenti, dei permessi concessi dalla **legge 104**: chi dice di assistere il parente disabile e poi, invece, viene beccato a fare la spesa, la gita fuoriporta o a passeggiare con gli amici, può essere **licenziato** in tronco, 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.

In passato la Suprema Corte aveva addirittura ritenuto legittimo il comportamento dell'azienda che mette un **investigatore privato** alle calcagna del dipendente per scoprire se davvero questi stia a casa oppure se ne vada in giro per altre faccende (leggi "[Abuso dei permessi legge 104: sì investigatore](#)"). Oggi gli stessi giudici tornano sul tema con una nuova sentenza che, di certo, non piacerà a chi usa i permessi per scopi personali. 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.

L'assistenza al disabile non può essere parziale

La Suprema Corte con la **sentenza n. 9217/2016**, ha riguardato il *tempo dedicato all'assistenza del disabile grave* per il quale il dipendente ha richiesto il permesso.

In particolare, un lavoratore, pur avendo richiesto alcuni permessi ex L. n. 104/1992, era stato visto recarsi presso l'abitazione dell'assistita affetta da grave disabilità per un numero di ore inferiore a quello previsto. E per tale ragione era stato licenziato. Tale decisione è stata confermata dalla **Corte d'Appello**, che ha dichiarato legittimo il licenziamento.

L'Agenzia investigativa incaricata dal datore di lavoro di seguire gli spostamenti del lavoratore aveva verificato che lo stesso si era recato presso l'abitazione dell'assistita un giorno per un totale di 4 ore e 15 minuti, un altro giorno per 3 ore e 25 minuti e un altro giorno mai.

Secondo la Corte d'appello, ricorreva, pertanto, la figura *dell'abuso del diritto* in relazione a permessi che dovevano essere svolti in coerenza con la loro funzione, per oltre due terzi del tempo previsto; invece, il lavoratore non aveva svolto alcuna attività assistenziale, ma anzi si era occupato di attività estranee all'assistenza alla cognata disabile. Per questa ragione erano stati violati i principi di *correttezza e buona fede*, tanto da far venire venir meno del *vincolo fiduciario* e giustificare, quindi, il licenziamento.

In pratica, l'assistenza per la quale il permesso fu richiesto non fu effettuata per l'orario dovuto in quanto il ricorrente si occupò di altro, nonostante la richiesta di un permesso per assistenza

presupponga che ci si obblighi effettivamente a fornirla, senza che sia lecito occuparsi proprio in quelle ore di altre faccende.

Anche la **Cassazione** concorda con la decisione della Corte d'appello, evidenziando che *“il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex art. 33 L. n. 104/1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della **buona fede**, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale”*.

Licenziamento disciplinare

In questi casi, quindi, 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. Non ci sono scappatoie insomma.

Il costo della svogliataggine del singolo ricade sulla collettività

Chi abusa dei permessi della 104 fa ricadere i costi della propria pigrizia sulla collettività. I permessi, infatti, sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale poi viene rimborsato dall'Inps del relativo onere anche ai fini contributivi. Inoltre, tale comportamento costringe il datore di lavoro ad organizzare diversamente, ad ogni permesso, il lavoro in azienda e i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa.

PERMESSI A ORE

Solo la persona disabile in situazione di handicap grave (art. 3 comma 3 legge 104/92) può fruire dei permessi in ore.

Ciò è previsto dalla stessa legge 104/92 che all'art. 33/6 dispone che la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ovvero di due ore di permesso giornaliero retribuito o di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Tale possibilità non è, invece, prevista quando i permessi sono utilizzati per l'assistenza a familiari in stato di handicap grave, per cui è possibile utilizzare solo i 3 gg. di permesso mensile di cui all'art. 3 dell'art. 33.

*Il CCNL comparto Scuola non prevede il frazionamento in ore dei 3 g di permessi, né che il dipendente possa fruire alternativamente dei permessi in ore. Infatti, l'art.15/6 dispone che i permessi possono essere fruiti **in giornate non ricorrenti**.*

*Pertanto, il dipendente può fruire dei permessi solo in **giorni**.*

N.B.

- **part-time orizzontale** (prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi);
- **part-time verticale** (prestazione distribuita solo su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno);
- **part-time misto** (combinazione delle due precedenti modalità).

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Filippo Quitadamo