



ISTITUTO COMPRESIVO STATALE  
SCUOLA DELL'INFANZIA PRIMARIA E SECONDARIA 1° GRADO  
"GIOVAN BATTISTA MOSCATO"  
87038 SAN LUCIDO (CS) Strada I  
cod. mecc. CSIC84100C cod. fisc. 86001330785 Tel. e fax 0982/81056  
e-mail: csic84100c@istruzione.it – Pec: csic84100c@pec.istruzione.it  
www.icsanlucido.edu.it  
codice di fatturazione elettronica UFUVDN

Al Personale docente e Ata  
Al Sito Web  
Agli Atti della Scuola

**Oggetto: Fruizione permessi legge 104**

### 1) Modalità di fruizione legge 104

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 docente e ATA a produrre delle pianificazioni mensili di fruizione dei permessi per concordare preventivamente, con l'Amministrazione le giornate di permesso che, solo in dimostrate situazioni di urgenza, potrebbero essere riviste e riorganizzate, al fine di **"evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione"**.

Per quanto riguarda i permessi 104/92 ATA l'articolo 32 del CCNL 2016/18, sostituendo l'articolo 15 del CCNL 2007 (per il solo personale ATA) così recita:

*I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.*

### 2) Informativa preventiva su abusi, conseguenze e controlli permessi /benefici legge 104/92.

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.

Secondo la giurisprudenza, infatti, il datore di lavoro **può controllare** direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica o anche attraverso **personale esterno** (costituito da dipendenti di una **agenzia investigativa**) l'adempimento delle prestazioni lavorative e, quindi, accertare mancanze specifiche dei dipendenti già commesse o in corso di esecuzione, e ciò indipendentemente dalle modalità del controllo,

che può avvenire anche **occultamente**, ad esempio tramite pedinamento [Cass. sent. 8388/2002]. Non si tratta, quindi, di un controllo su un mero inadempimento della prestazione lavorativa, ma di condotte che incidono sul patrimonio aziendale [Cass. sent. n. 25674/2014; n. 1423/2012]. Difatti, il dipendente che utilizza i **permessi della legge 104** solo per finalità proprie danneggia l'azienda/scuola, costringendo il datore di lavoro ad organizzare diversamente il lavoro interno, individuando sostituti del soggetto assente e sottraendoli, così, alle loro tipiche mansioni.

**Tanto il datore di lavoro quanto l'Inps stesso** (in qualità di rappresentante degli interessi della collettività) possono mettere in atto tutte le operazioni che ritengono necessarie per cogliere in flagranza di reato il presunto colpevole e raccogliere prove utili a fini processuali. .

**Non si tratta di ledere il diritto alla privacy** perché l'obiettivo primario è tutelare il benessere dell'azienda/scuola. Il divieto dei cosiddetti controlli a distanza del lavoratore riguarda, infatti, solo il luogo di lavoro (non l'esterno) e, comunque, per i casi in cui l'indagine viene svolta per controllare la qualità della prestazione lavorativa. Il reato di indebita percezione del trattamento economico è **perseguibile d'ufficio e, quindi, la mera denuncia potrebbe far scattare il procedimento penale a carico del lavoratore.**

Pertanto alla luce di quanto riportato sopra, ci si affida al senso di responsabilità del personale docente e non che usufruisce della legge 104-



Il Dirigente Scolastico  
Anna Osso