



## Scuola Secondaria di I grado Statale "Gesmundo - Moro - Fiore"

Sede centrale: Plesso Gesmundo Via Salamone 29 - Plesso Moro-Fiore Via Casalicchio 36 - 70038 Terlizzi (BA) - Tel. 080 3511958 e-mail: bamm290002@istruzione.it - e-mail PEC: bamm290002@pec.istruzione.it - Sito WEB di Istituto: <https://www.gesmundomorofiore.edu.it/> Codice Meccanografico: **BAMM290002** - Codice Fiscale: **93437870723** - Codice Univoco d'Ufficio **UFZTGG**

Circolare n. 9

A  
Docenti  
Personale ATA  
DSGA  
Sito  
Albo  
Amm.ne trasparente

### **OGGETTO: Fruizione benefici L. 104/92 - Normativa e Orientamenti giurisprudenziali**

In merito alla fruizione dei permessi previsti dalla L.104/92 la Circolare n. 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica prevede che "Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa".

Con successiva Circolare n. 45 del 01/03/2011, l'I.N.P.S. ha ulteriormente specificato 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.

In argomento poi, il vigente CCNL del comparto "Istruzione e Ricerca" al comma 2 dell'art. 33 testualmente recita: "Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese".

Pertanto

**gli interessati avranno cura di inviare all'indirizzo e-mail [bamm290002@istruzione.it](mailto:bamm290002@istruzione.it) ovvero entro la fine del mese precedente a quello di fruizione dei permessi in parola, l'allegato modulo per la comunicazione della pianificazione mensile delle assenze dal servizio ai sensi dell'art.33, c.3 della L. 104/92 e ss.mm.ii, compilato in ogni sua parte e debitamente sottoscritto.**

Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

Si fa presente, altresì, che per quanto attiene al personale docente il vigente CCNL all'art. 15 prevede che i **permessi ".... devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti."**

Le agevolazioni previste dal dettato normativo spettano esclusivamente a coloro che sono legittimati in base alla legge. Di conseguenza, l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste dalla norma per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla L. 104/1992 determina la decadenza da tale diritto.

A tal proposito la Funzione Pubblica sottolinea la necessità, da parte delle amministrazioni, di un costante monitoraggio delle autorizzazioni al fine di aggiornare la documentazione già prodotta, attualizzare le dichiarazioni sostitutive rese a corredo dell'istanza e verificare la necessità di richiedere il nuovo verbale medico nel caso di provvedimenti di riconoscimento solo temporaneo della disabilità grave.

**Si invita quindi tutto il personale interessato a comunicare eventuali variazioni delle condizioni che hanno, a suo tempo, legittimato l'amministrazione alla concessione dei benefici in parola ovvero l'eventuale sopraggiunta insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione delle agevolazioni stesse, allo scopo di consentire di procedere alla revoca dei benefici in parola per effetto della decadenza da questi ultimi.**

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.

**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.

In ultimo, il D. Lgs n. 105/2022 interviene - articolo 3, comma 1, lettera b), numero 2 - in materia di permessi retribuiti in favore dei familiari che assistono persone con handicap in situazione di gravità, previsti dall'articolo 33 comma 3 della Legge n. 104/1992.

La principale novità riguarda la **scomparsa del sistema del cosiddetto "referente unico"**, in base al quale (eccezion fatta per i genitori) non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per assistere la stessa persona in situazione di disabilità grave: "*...Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.....*".

Pertanto

**il personale che usufruirà alternativamente con altri familiari che beneficiano per lo stesso soggetto disabile, procederà a presentare Prima istanza.**

Si ricorda che, a corredo dell'istanza iniziale di comunicazione del permesso presentata all'amministrazione, l'interessato ha sottoscritto dichiarazione di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulta che:

- il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;

- il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

Alla luce delle suddette dichiarazioni di responsabilità e consapevolezza, al dipendente che compie un abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Inps, sviando l'intervento assistenziale, possono essere irrogate sanzioni disciplinari fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa e denuncia per indebita percezione di contributi statali.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Lucia TATULLI  
art.3 c.2 Dlgs 39/93