



Istituto Comprensivo Statale "Aldo Moro"

Scuole Statali: dell' Infanzia, Primaria e Secondaria di I Grado

Via R. Salerno, 277 – 88065 GUARDAVALLE

0967/828084 Fax 0967/828603

<http://www.icguardavalle.gov.it/>

Mail: czic82300p@istruzione.it - PEC: czic82300p@pec.istruzione.it



Circolare n. 3

Prot. n. 1685

Guardavalle, 16.09.2016

A tutto il personale in servizio

Loro sedi

Oggetto: procedimenti disciplinari per l'uso improprio dei permessi della Legge 104.

Si porta a conoscenza, così come riportato dal *Quotidiano della Pubblica Amministrazione* in data 15.09.2016, che la Corte di **Cassazione Civile, Sez. L** , nella sentenza n. 17968 pubblicata il 13 settembre 2016 ha confermato la legittimità del licenziamento di una dipendente comunale che aveva utilizzato, i permessi ai sensi dell'art. 33 L. 104/92, per finalità diverse dall'assistenza alla madre disabile, e specificamente per recarsi a frequentare le lezioni universitarie di un corso di laurea (nel primo trimestre del 2012, complessivamente n. 38 ore e 30 minuti di permesso), con la seguente motivazione:

"In tema di esercizio del diritto di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92, la fruizione del permesso da parte del dipendente deve porsi in nesso causale diretto con lo svolgimento di un'attività identificabile come prestazione di assistenza in favore del disabile per il quale il beneficio è riconosciuto, in quanto la tutela offerta dalla norma non ha funzione meramente compensativa e/o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata. L'uso improprio del permesso può integrare, secondo le circostanze del caso, una grave violazione intenzionale degli obblighi gravanti sul dipendente, idonea a giustificare anche la sanzione espulsiva".

Il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa spetta al "lavoratore dipendente ... che assiste persona con handicap in situazione di gravità..."; esso è riconosciuto dal legislatore in ragione dell'assistenza. Da ciò consegue - precisa la Corte - che in mancanza di specificazioni ulteriori da parte del legislatore, **l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile.**

La norma non consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela.

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.

Aggiunge la Corte che i "**permessi devono essere fruiti, dunque, in coerenza con la loro funzione.** In difetto di tale nesso causale diretto tra assenza dal lavoro e prestazione di assistenza, devono ritenersi violati i principi di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) che dell'Ente assicurativo. Tanto rileva anche ai fini disciplinari, pure a prescindere dalla figura dell'"abuso di diritto, che comunque è stata integrata tra i principi della Carta dei diritti dell'unione europea (art. 54), dimostrandosi così il suo crescente rilievo nella giurisprudenza europea".

Da ultimo la Corte con riferimento alla **giusta causa del licenziamento** ha evidenziato la correttezza della sentenza della Corte di Appello nella quale si è dato conto delle ragioni poste a fondamento della decisione, valorizzando, ai fini della valutazione della gravità della condotta, **il carattere sistematico e la preordinazione nell'utilizzo improprio dei permessi.** Trattasi di circostanze idonee a integrare il precetto normativo della giusta causa.

Il Dirigente scolastico

(prof. Valerio Antonio Mazza)

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art.3, c.2 D.Lgs n.39/93