



ISTITUTO COMPRENSIVO "F. DE SANCTIS"



di SCUOLA DELL'INFANZIA - PRIMARIA - SECONDARIA DI I GRADO

dei Comuni di BUCCIANO - FORCHIA - MOIANO

Via Peraine 82010 MOIANO BN

☎ Segreteria 0823711653 - ☎ FAX 0823711653 - Dirigenza 0823712998

e-mail: bnic83800c@istruzione.it PEC: bnic83800c@pec.istruzione.it sito web: www.icmoiano.gov.it

Codice Fiscale: 92029230627 - Codice Univoco dell'ufficio: UF90A9

Prot.n. 300/C41

Moiano (BN) 26 gennaio 2016

Al personale docente ed ATA
Dell'Istituto Comprensivo "F. De Sanctis"
di Moiano

Agli Atti

Al sito web

OGGETTO: Informativa sugli usi impropri dei permessi della L. 104/92

La legge n. 104/92 all'art 33 comma 3 (successivamente modificata dalla legge n. 53/2000, a sua volta chiarita dalla circolare dell'INPS n. 133/2000 e dalla legge n. 183/2010) riconosce ai lavoratori dipendenti pubblici e privati il diritto di usufruire di 3 giorni di permesso al mese per assistere il familiare disabile in situazione di gravità.

Si tratta, senza alcun dubbio, di una norma di grande civiltà e di grande valore sociale, che permette quell'assistenza minima e indispensabile ai soggetti disabili la cui esistenza dipende da soggetti terzi, senza le cure dei quali la loro vita sarebbe tutt'altro che dignitosa.

Proprio il valore sociale e civile che tale norma porta con sé, un uso distorto della stessa da parte di chi ne usufruisce, ovvero i familiari o affidatari del soggetto disabile, può condurre a conseguenze irreversibili, quale ad esempio il licenziamento.

Il recente orientamento della giurisprudenza in materia sembra essere inflessibile nei riguardi di chi usa detti permessi per soddisfare esigenze che nulla hanno a che vedere con l'assistenza del disabile (andare in vacanza, fare shopping, semplicemente riposarsi), non solo perché non si adempie il proprio dovere nei confronti del soggetto di cui ci si dovrebbe prendere cura, ma anche perché si tratta di un comportamento che porta con sé un "disvalore sociale da condannare".

Queste ultime parole sono riportate in una sentenza della Corte di Cassazione - Sezione I Civile, che ha decretato il licenziamento per giusta causa (licenziamento per motivi disciplinari) di un lavoratore che aveva chiesto un giorno di permesso ai sensi della suddetta legge e ne aveva usufruito parzialmente per tutt'altra cosa. La sentenza in questione è la nota n. 8784 del 30 aprile 2015.

La linea dura della Cassazione, in caso di abusi nell'utilizzo dei permessi ai sensi della legge n. 104/92 e successive modificazioni, era già emersa nella sentenza n. 4984 del 4/03/2014.

Alla luce delle citate sentenze, pertanto, l'uso dei permessi fruiti ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge n. 104/92 e successive modificazioni per finalità diverse da quelle assistenziali, si configura come un illecito disciplinare e come tale può condurre al licenziamento per giusta causa.

Al riguardo è doveroso riportare un parere dell'ARAN del 2012, secondo il quale i principi enunciati dalla Corte di Cassazione, relativamente al settore privato, si applicano anche ai dipendenti pubblici.

Vengono, quindi, elencati i diversi casi per i quali è previsto il licenziamento.

Quanto alle sanzioni previste nei contratti collettivi, secondo la Corte, non sono vincolanti e spetta al giudice valutare la gravità del comportamento o dell'inadempimento alla base del licenziamento, non solo in relazione al rapporto di lavoro, ma anche, come dice la sentenza, in relazione alle norme della comune etica o del comune vivere civile e decidere se questa gravità sia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Va detto, infine, per completezza, che può anche accadere che il giudice si trovi a dover decidere su un licenziamento identificato dall'Amministrazione come giusta causa, ma anche non rientra in nessuna delle ipotesi tipizzate dalla giurisprudenza, dai CCNL e neppure dalla legge; in questo caso spetterà nuovamente al giudice decidere se la fattispecie può essere fatta rientrare all'interno del "contenitore" giusta causa.

I principi enucleati dalla Corte che, secondo l'ARAN, si applicano ai dipendenti pubblici, sono sostanzialmente tre:

1. Il licenziamento può essere causato da comportamenti che violano non solo le regole strettamente attinenti al rapporto di lavoro, ma anche quelle del corretto comportamento e del comune vivere civile;
2. Le sanzioni previste nei Contratti Collettivi non sono vincolanti per il giudice;
3. La giusta causa è un contenitore ampio e, in mancanza di indicazioni specifiche nella legge o di ipotesi giurisprudenziali tipizzate, spetta al Giudice decidere se la fattispecie può essere considerata tale.

Sulla base dell'orientamento giurisprudenziale, dunque, **l'amministrazione può decidere un licenziamento per giusta causa non previsto dalla legge** (nel nostro caso dal decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal decreto legislativo n. 150/2009), sulla base non solo delle regole attinenti strettamente al rapporto di lavoro ma anche alle norme dell'etica comune. Pertanto, sono più che legittimi i controlli c.d. "difensivi" sui dipendenti che abusano dei permessi ex L. 104/92 con conseguente legittimità del licenziamento per giusta causa.

Le due sentenze della Cassazione sopra riportate (la n. 874 del 30 aprile 2015 e la n. 4984 del 4 marzo 2014), seguendo il detto orientamento giurisprudenziale, si sono fondate anche sul mancato rispetto delle norme del corretto comportamento, considerando un disvalore sociale il comportamento del dipendente che utilizza i permessi ai sensi della legge n. 104/92 art. 33 comma 3 e successive modificazioni, per finalità diverse da quelle assistenziali.

I dipendenti pubblici (compreso il personale della scuola) che utilizzano i permessi previsti dalla legge n. 104/92 art. 33 comma 3 e successive modificazioni, per finalità diverse da quelle assistenziali sono, dunque, passibili di licenziamento come i dipendenti privati.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Vanda Lidia Franca DENZA