Circolare n.11

A tutto il personale docente e non docente

Oggetto: permessi collegati alla Legge 104/1992

Con la presente, si dispone affinché i permessi correlati alla questione citata in oggetto siano
condotti, come in genere nell'Istituto si verifica, entro un quadro di ordine organizzativo. Mi riferisco, nello specifico, ai titolari dei permessi collegati alla Legge 104/1992 (art. 33 comma 3 seguenti).
Vale la pena esplicitare le indicazioni operative di massima utili per sistematizzare ulteriormente la questione.
1**. In via ordinaria, i permessi per i primi quindici giorni di un dato mese vanno richiesti entro il giorno 20 del mese precedente, mentre quelli dal giorno 16 in poi vanno richiesti entro il giorno 5 dello stesso mese.**
2. In via straordinaria, ai sensi della normativa vigente, è possibile richiedere un permesso allorquando sussistano motivi di necessità ed urgenza che, naturalmente, devono emergere da documentazione idonea o autocertificazione plausibile.
La documentazione idonea scaturisce da attestazioni di enti, uffici, ospedali che validino i motivi autodichiarati in prima istanza dal/dalla dipendente. Tale attestazione va consegnata entro tre giorni dal rientro sul posto di lavoro presso l'Ufficio Personale.
A tutela dei dipendenti, al fine di ottenere una valutazione preventiva della bontà delle motivazioni che si dovranno comunque produrre a posteriori, con la presente dispongo che le richieste "oggi per domani" vengano anticipate allo scrivente a mezzo di un colloquio personale (anche telefonico) tra il/la dipendente e lo scrivente. La mia reperibilità in ufficio è alta, sono quindi perfettamente raggiungibile e nulla osta a detto genere di comunicazione preventiva.
Si ritiene utile, in questa sede, riportare alcuni tratti di normativa di riferimento.
Comincio con presentare il parere n. 13 del 2008 del Dipartimento della Funzione pubblica che ha precisato quanto segue: "Al fine di evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione, le amministrazioni dovrebbero concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso. A questo scopo può essere utile elaborare un piano per la fruizione dei permessi, che naturalmente è solo lo strumento formale dell'accordo lavorativo, il cui contenuto si può riempire sulla base della sussistenza del presupposto della legittimazione al congedo per il lavoratore".

Lo stesso Dipartimento, con la circolare n. 13 del 2010, ha ribadito: "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".
Infine, si cita l'ARAN che in risposta (SC-066- Orientamenti Applicativi dell'1.08.2012) ad un apposito quesito ("Come possono essere fruiti i giorni di permesso art. 33, comma 3, legge 105/92), dopo aver richiamato la disciplina contrattuale – l'art. 15, comma 6. del CCNL 29.11.2007 –, chiarisce: "In ogni caso la concessione di giornate di assenza ricade nelle scelte organizzative adottate dal dirigente della struttura di cui all'art.5, comma 2, del D.lgs. 165/2001".

Ed è l'ultima norma indicata che consente al dirigente scolastico – tramite unilaterali atti organizzativi – di assicurare l'efficacia e l'efficienza del servizio dell'unità scolastica cui è preposto. La presente, quindi, istanzia detto atto unilaterale organizzativo.
Per dovere di cronaca, certo di fornire un'informazione ben nota, è comunque utile esplicitare il fatto che i permessi suddetti sono un diritto di chi abbisogni effettivamente di fruirne. In altre parole, se si assiste un parente, occorrerà richiedere questi permessi per assistere detto parente e durante il tempo del permesso, questo occorre che si faccia.

A tutela del/della dipendente si ricorda a chi intenda richiedere i benefici ex lege 104/92 a cavallo del weekend /o dei giorni prefestivi / postfestivi o prima / dopo / all'interno delle ferie è tenuto ad usare la massima cautela, infatti, si ricorda che qualora il datore di lavoro sia a conoscenza di fatti che possano rappresentare indice di un esercizio abusivo di tali permessi, è tenuto a segnalare i fatti alla Guardia di Finanza e/o alla Procura della Repubblica per le relative valutazioni.
Da tempo ormai l'orientamento della Cassazione è quello di ritenere:
• ammissibili e legittimi i controlli oltre che dell'INPS anche del datore di lavoro finalizzati ad accertare l'effettività e le concrete modalità di fruizione dei permessi (sentenza n.4984/2014);
• legittimo il licenziamento per giusta causa (quindi senza preavviso) a seguito di accertato uso scorretto dei permessi.
Si fornisce qui di seguito un quadro giurisprudenziale abbastanza aggiornato.
• Sentenza n. 8784/2015: licenziamento di un lavoratore che aveva usufruito del permesso 104 per l'intera giornata, ma si era assentato per circa due ore, la sera, per recarsi ad una festa ("il comportamento del lavoratore non sarebbe meno grave per il fatto che per una parte si è divertito e per l'altra parte ha assistito la madre; ciò che rileva è che se anche così fossero andate le cose comunque ha usufruito di una parte di

Nuovo Edificio, Corpo Didattico e Marconcino
Via Galcianese, 20 - 59100 Prato - Tel. 0574 27695
Corpo Laboratori - Ingresso da Via del Maceratoio
www.marconiprato.it
pori0100006@istruzione.it
pori0100006@pec.istruzione.it
C.F. 84034030480
Uff_eFatturaPA: UF8R0U
Cod. Mecc. PORI0100006

questo permesso per finalità diverse da quelle a cui il permesso mira)".
• sentenza n. 18293/18: legittimo il licenziamento disciplinare irrogato dal datore di lavoro ad una dipendente che aveva utilizzato uno dei tre permessi mensili per "allungare" le ferie.

• sentenza n. 4670/2019, sez. VI-L, ordinanza 30/01/2019 n. 2743, sentenza 23891 del 2 ottobre 2018, sentenza 8784 del 30/04/2015, 4984/2014, 21967/2010: 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". Queste sono le parole più volte usate dalla Cassazione.
• Sentenza 17968/2016 "Il permesso ex art. 33 della l. n. 104 del 1992 è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile, rispetto alla quale l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per la detta assistenza. Ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari".
La presente disposizione ha ovviamente lo scopo di contemperare diversi interessi legittimi; lo scrivente garantisce la massima disponibilità e sensibilità rispetto a questo tema.
Il CCNL sopraggiunto (2019/2021) nulla cambia in merito a quanto qui descritto.
Eventuale normativa contrastante con le indicazioni qui fornite va ovviamente segnalata allo scrivente che, se il caso, apporterà le modifiche che si rendessero necessarie.

Ringrazio per l'attenzione e saluto cordialmente.

Prato, 15 settembre 2026

Il Dirigente Scolastico
Prof. Paolo Cipriani

Nuovo Edificio, Corpo Didattico e Marconcino
Via Galcianese, 20 - 59100 Prato - Tel. 0574 27695
Corpo Laboratori - Ingresso da Via del Maceratoio
www.marconiprato.it
pori0100006@istruzione.it
pori0100006@pec.istruzione.it
C.F. 84034030480
Uff_eFatturaPA: UF8R0U
Cod. Mecc. PORI0100006