



**Istituto Comprensivo Civitella Paganico**

Via Rinaldo Malavolti, 31

58045 Civitella Paganico (Grosseto)

Tel. n. 0564/905037

e-mail: [gric81700p@istruzione.it](mailto:gric81700p@istruzione.it)

pec: [gric81700p@pec.istruzione.it](mailto:gric81700p@pec.istruzione.it)

Circolare n° 072

Al personale docente

Al personale ATA

Al sito web

**Oggetto: Fruizione dei permessi derivanti da L.104/92**

La legge n. 104/92 all'articolo 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. 183/2000) 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.

L'art. 15 c. 6 del CCNL comparto Scuola 2006/2009 (e ss.mm.ii.) dispone che "I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti."

L'avverbio "possibilmente" è da intendersi come "ogni volta che non intervengano imprevedibili necessità gravi o urgenti", pertanto si invita a volersi attenere al dato contrattuale onde evitare l'insorgere di motivi che hanno portato, nel corso degli anni, a tante contestazioni disciplinari, con esiti anche estremi, nel mondo della Pubblica Amministrazione Italiana.

A partire dal 2016, infatti, la giurisprudenza ha sempre più chiaramente definito che può essere legittimamente licenziato il lavoratore che, sfruttando il pretesto dei permessi della legge 104, porta avanti attività personali diverse dal prestare assistenza al portatore di handicap.

I numerosissimi procedimenti che nel corso degli anni sono arrivati sino a sentenza della Corte di Cassazione hanno sempre dato esito negativo nei confronti del lavoratore, segno chiaro di una diversa tendenza giurisprudenziale che si sta facendo strada.

A titolo di esempio se ne citano alcune.

**Sentenza C. Cassazione n. 5574 del 22 marzo 2016:**

È legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore, il quale, fruendo dei permessi retribuiti previsti dalla legge 104/92 e anche in assenza di un comportamento elusivo, usufruisca solo parzialmente del tempo totale concesso per l'assistenza al parente.

**Sentenza C. Cassazione n. 9217 del 6 maggio 2016:**

Sia da considerarsi legittimo il licenziamento di tutti i falsi utilizzatori dei "permessi retribuiti 104", vale a dire dei dipendenti che sfruttano le giornate di assenza dal lavoro prestando però assistenza al parente disabile soltanto in via parziale perché indaffarati a svolgere altre attività.

**Sentenza C. Cassazione n. 17968 del 13 settembre 2016:**

Chi usufruisce dei permessi per la legge 104 ma ne fa un utilizzo diverso da quello previsto dalla normativa, diventa passibile di licenziamento senza preavviso e si rende colpevole di truffa ai



Firmato digitalmente da CRISTIANO LENA



**Istituto Comprensivo Civitella Paganico**

Via Rinaldo Malavolti, 31  
58045 Civitella Paganico (Grosseto)  
Tel. n. 0564/905037  
e-mail: [gric81700p@istruzione.it](mailto:gric81700p@istruzione.it)  
pec: [gric81700p@pec.istruzione.it](mailto:gric81700p@pec.istruzione.it)

danni dell'INPS. In questi casi, il licenziamento è lo strumento che attesta la gravità della condotta, e come tale può essere effettuato anche senza alcun preavviso, giuridicamente sarebbe il cosiddetto "licenziamento per giusta causa".

Queste sentenze danno da riflettere anche nel Comparto Scuola, la sezione pubblica in cui si rilevano i maggiori casi sospetti di abuso della Legge 104, secondo i dati ISTAT. Pertanto, anche il MIUR ha annunciato che inizierà ad effettuare controlli, supportato dalla Guardia di Finanza.

Per evitare spiacevoli esposizioni, si invitano pertanto tutti i detentori a vario titolo dei benefici derivanti dalla L.104/92, presenti tra il personale scolastico a volersi attenere a due semplici norme:

1. concordare con l'Amministrazione scolastica un calendario di massima delle assenze dovute a fruizione dei permessi per L. 104/92, calendario da cui sarà possibile discostarsi ogni volta che sopravvengano "imprevedibili motivi gravi e urgenti", che di norma dovrebbero poter interessare sporadici casi isolati.
2. In ossequio all'art. 15, c. 6 del CCNL Scuola, fruire dei permessi in giornate non ricorrenti, tranne motivate e documentabili impossibilità di comportarsi diversamente (es. esibizione di regolare contratto registrato per badante cui viene riconosciuto settimanalmente lo stesso giorno libero).

In casi dissimili e dinanzi a comportamenti reiterati, l'Istituto si regolerà in linea con gli attuali orientamenti del MIUR, supportato dalla competente autorità di Finanza.

Il Dirigente Scolastico  
Cristiano Lena



Firmato digitalmente da CRISTIANO LENA