



Città di Pineto

Provincia di Teramo

Comune Operatore di Pace

Area Affari Generali ed Istituzionali

www.comune.pineto.te.it



Prot. n. 5132

Ai Dipendenti interessati
Ai Responsabili di Area

e.p.c. Al Segretario Generale
Al Sindaco
Al Assessore al Personale

Sede

OGGETTO: Circolare 2/2015 - Programmazione permessi legge 104/92.

In ordine alle problematiche relative alle modalità di fruizione dei permessi spettanti ai lavoratori che assistono familiari con handicap in situazione di gravità, stante l'assenza di una disciplina normativa, la questione è stata affrontata con Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni - Servizio Trattamento del Personale, 18 febbraio 2008, n. 13 "Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni ed integrazioni - permessi ex art. 33, comma 3." che recita testualmente "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".

Precedentemente la Circolare INPDAP - Direzione Centrale Personale Ufficio IV - 10 luglio 2000, n. 34, aveva previsto che il lavoratore che assista un familiare portatore di handicap in condizioni di gravità, al momento della domanda per poter usufruire dei permessi, fornisca al datore di lavoro la comunicazione dei giorni di assenza o delle ore di permesso.

La Circolare n. 13 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 6/10/2010, chiarisce 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".

In ultimo, la circolare dell'INPS n. 45 dell'1.03.2011, applicativa della nuova normativa, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1, ha precisato 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".

Pertanto, al fine di contemperare la necessità di buon andamento della Pubblica Amministrazione e di una migliore organizzazione dell'attività amministrativa con il diritto ai permessi per l'assistenza al disabile, si invita il personale interessato a produrre pianificazioni mensili o settimanali di fruizione dei permessi o, in assenza di altre indicazioni, di comunicare la relativa fruizione con congruo anticipo di almeno 3 giorni per concordare preventivamente con il Responsabile le giornate di permesso.

Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela del disabile, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore ha facoltà di variare le giornate di permesso già programmate.

Riguardo l'utilizzo dei predetti permessi, è bene precisare che l'utilizzo dei tre giorni di cui all'art. 33 della legge 104/92, riconosciuti ai lavoratori aventi diritto, finalizzati all'assistenza dei familiari con handicap in situazione di gravità, devono essere utilizzati esclusivamente per tale scopo.

Il dipendente deve essere consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento dei permessi comporta l'impegno morale, oltre che giuridico, a prestare effettivamente la propria opera di assistenza e 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.

Nel merito si ricorda che il lavoratore che utilizza in modo illecito i permessi ex art. 33 della legge 104/92 per fini del tutto estranei a quelli previsti dalla norma, ad esempio per andare in vacanza o per attività personali del dipendente (palestra, shopping, ecc) anziché assistere il familiare, può incorrere anche nella sanzione disciplinare del licenziamento (Corte di Cassazione, Sentenza n. 4984 del 4 marzo 2015) in quanto si configura un illecito abuso del diritto ai permessi perpretando un danno nei confronti della Pubblica Amministrazione con risvolti che possono dar luogo a responsabilità di carattere penale.

A tal riguardo si avverte che l'amministrazione comunale, nel rispetto del principio costituzionale di buon andamento della pubblica amministrazione e nella sua attività di controllo mediante il servizio ispettivo o su disposizioni impartite dall'ufficio preposto alla gestione del personale, puo' legittimamente disporre accertamenti nei confronti dei propri dipendenti circa l'utilizzo improprio di detti permessi.

Pineto, li 26 marzo 2015



Il Responsabile di Area
Dott. Mario Di Simone

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Mario Di Simone". The signature is written in a cursive style with a long vertical stroke at the end.