

INFORMATIVA SU FRUIZIONE PERMESSI L. 104/92 E S.M.I.

Alla luce delle disposizioni normative ed al fine di rendere compatibili le richieste dei permessi di cui all'oggetto con le esigenze organizzative delle Strutture Ospedaliere, si forniscono le seguenti direttive per la fruizione dei permessi L.104/92 e s.m.i..

In particolare, si richiama l'attenzione su quanto disposto dalla Circolare n. 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui al comma 7: " 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 o sanitaria della Struttura di appartenenza."

Parimenti, l'Inps, con circolare applicativa della normativa n. 45 dell'01/03/2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza dei disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 precisa che: "Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della Struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, ed è tenuto altresì a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione".

Sullo stesso tema è intervenuto pure il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali relativamente alla delicata questione della programmazione dei permessi che, con interPELLI n.31/2010 e n. 1/2012, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33 L.104/92, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza.

Da ciò, al fine di assicurare l'organizzazione del servizio stesso e il buon andamento dell'attività, coloro che fruiranno dei permessi in parola, considerata la specificità del servizio sanitario reso (in particolar modo per i Sanitari), che comporta assunzioni di responsabilità civili e penali connesse a garantire l'attività assistenziale, sono tenuti a produrre una pianificazione mensile da presentare entro il congruo termine stabilito dal Direttore di Struttura, salvo improvvise ed improcrastinabili esigenze di assistenza del soggetto disabile.

Nel caso di situazioni improvvise ed urgenti, da giustificare, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

Si ritiene opportuno, al fine di prevenire l'insorgere di precise responsabilità disciplinari, penali e patrimoniali, ricordare a tutto il personale titolare dei benefici della Legge 104/92 che, anche se si tratta di un diritto utilizzabile come lavoratore, il diretto interessato è il familiare al quale deve essere riservata la massima assistenza.

Si tratta, senza alcun ombra di 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 per 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.

Handwritten signature and initials:
J
03
Sue

Il recente orientamento della giurisprudenza in materia sembra essere inflessibile nei riguardi di chi usa i detti permessi per soddisfare esigenze che nulla hanno a che vedere con l'assistenza del disabile (andare in vacanza, fare shopping,), 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 sono le parole riportate in una sentenza della Corte di Cassazione – Sezione L 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 Corte ha affermato, inoltre, che il comportamento posto in essere dal lavoratore, che ha utilizzato il permesso per soddisfare un'esigenza personale, riversa il costo di tale esigenza sulla collettività considerato che i permessi in questione sono retribuiti anticipatamente dal datore di lavoro, che poi viene rimborsato dall'Inps del relativo onere anche ai fini contributivi. Tale comportamento, ancora, costringe il datore di lavoro ad organizzare diversamente, ad ogni permesso, il lavoro in azienda e i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa.

La sentenza in questione è la n. 8784 del 30 aprile 2015, ma si evidenzia che, in maniera oramai incontrastata, la Cassazione ritiene che la natura illecita dell'abuso del diritto a fruire dei permessi per l'assistenza dei congiunti, di cui all'art. 33, L. 104/1992, giustifichi il licenziamento per giusta causa in quanto compromette irrimediabilmente il vincolo fiduciario indispensabile per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tra le numerose pronunce dei giudici sulla materia si ricordano solo quelle più recenti: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9749/2016, sentenza 5574/2016, sentenza n. 8784/2015. Si ricorda, altresì, una precedente decisione del Tribunale di Pisa (sent. n. 258/2011) nella quale si legge che costituisce "condotta truffaldina" utilizzare i permessi ex legge 104/1992, non per

assistere il familiare disabile, ma per attività personali (in questo caso, il dipendente aveva utilizzato i permessi per un lungo ponte destinato a un viaggio di piacere).

Si sottolinea, dunque, l'univocità di dette pronunce nel considerare che coloro i quali durante la giornata di permesso retribuito o di congedo per assistenza al familiare disabile svolgono mansioni ulteriori e/o diverse commettono una "frode", non soltanto nei riguardi del datore di lavoro, in considerazione di un permesso pagato in maniera non consona agli obiettivi pattuiti dalla legge, ma anche nei confronti della collettività. Infatti questi permessi sono interamente retribuiti, sono validi ai fini pensionistici del TFS e del TFR e nel pubblico impiego sono un preciso onere di spesa a carico dei singoli bilanci pubblici, poiché considerati come giornata lavorativa a tutti gli effetti.

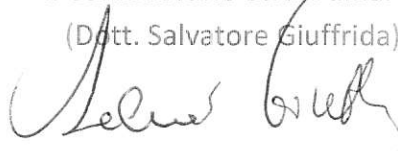
L'orientamento della giurisprudenza su questa materia è indubbiamente suffragato dal fatto che la richiesta del congedo è subordinata ad una precisa responsabilità personale e la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, redatta ai sensi degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile e, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e l'applicazione del codice penale. Al riguardo si rammentano, altresì, le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165 del

2001 che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subito dall'Amministrazione.

Per quanto sopra questa Amministrazione si riserva di effettuare gli opportuni controlli previsti dalla normativa sia sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai dipendenti, ai fini del rilascio dell'autorizzazione per la fruizione dei permessi di cui trattasi, nonché sulla corretta fruizione da parte dei dipendenti dei permessi stessi.

Il Commissario Straordinario

(Dott. Salvatore Giuffrida)

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Salvatore Giuffrida', written in a cursive style.