



## MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

I.I.S. LICEO ARTISTICO STATALE "SAN LEUCIO" (CE)

Via P. Tenga, 116 - 81100 - CASERTA

Distr. Scol. n. 12 - Cod. I.I.S. CEIS042009 - Cod. Fisc. 93098380616

Tel. 0823304 917 - Fax 0823361565 - Tel./Fax Presidenza 0823362304

e-mail: [ceis042009@istruzione.it](mailto:ceis042009@istruzione.it) - pec: [ceis042009@pec.istruzione.it](mailto:ceis042009@pec.istruzione.it)

LICEO ARTISTICO STATALE "SAN LEUCIO" - Cod. Istituto CESD042016

LICEO ARTISTICO CORSO PER ADULTI - Cod. Istituto CESD04250E

Succursale - Viale Melvin Jones Ex Saint Gobain - 81100 - CASERTA - Tel. 0823326095

Sito web: <https://www.liceoartistico-sanleucio-caserta.edu.it/>



Alle docenti e ai docenti

Alla D.S.G.A. e al personale A.T.A.

IIS LICEO ARTISTICO "SAN LEUCIO" - CASERTA

sul sito web: <https://www.liceoartistico-sanleucio-caserta.edu.it/>

Agli Atti

**OGGETTO: fruizione dei giorni di congedo ex art. 33, co. 3 della L. 104/92 - a.s. 2024.2025.**

Pertanto, s'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**, al fine di «evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione», **rivedibili in dimostrate situazioni di urgenza**, successivamente contemplato.

**Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.**

**Si fa presente, inoltre, che il vigente CCNL all'art. 15 prevede che tali permessi "... devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti", a tutela del diritto allo studio degli alunni.**

Inoltre, secondo l'art. 33, co. 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, i genitori di figli con disabilità grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile.

Anche in questa ipotesi la Legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è e rimane giornaliero.

Naturalmente, anche la modalità di fruizione dei permessi mensili riferiti ad "handicap gravi" deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

Corre l'obbligo, infine, di rendere noto che il nostro Istituto, come ogni Amministrazione Pubblica, è tenuto a comunicare annualmente (entro il 31 Marzo) al Dipartimento della Funzione Pubblica tutte le giornate fruite a tale titolo da ciascun lavoratore, essendo autorizzato, per disposizione espressamente prevista dalla sopra citata normativa, al trattamento di tali dati sensibili e alla loro conservazione per un periodo massimo di gg. 30 dall'invio.

Quindi,

**Premesso** che tale congedo - ove siano consolidati i requisiti per goderlo - non può essere rifiutato;

**Considerata** la necessità di temperare il buon andamento della Pubblica Amministrazione con il diritto all'assistenza da parte del disabile o qualora il beneficio fosse personale per terapie o visite compatibili con la patologia per la quale è stato concesso l'art. 3, co. 3 della stessa Legge;

**Considerato** che il permesso è concesso per l'intera giornata e non per parte di essa,

### SI RICHIAMA

1. *Quanto previsto dalla Circolare n. 13/2010 della Funzione Pubblica:*

“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 [...]”.

2. *Quanto previsto dalle Sentenze della Corte di Cassazione nn. 5574/2016 e 9217/2016:*

Il dipendente che usufruisce di permessi giornalieri previsti dalla legge 104, art. 3, co. 3, ma ne fa uso per svolgere attività personali diverse dal prestare assistenza al portatore di handicap o lo assiste soltanto parzialmente o lo assiste in struttura pubblica (es. clinica, ospedale, ...) o quando è personale ne usufruisce per altre motivazioni non contemplate dalla normativa, può essere **legittimamente licenziato per giusta causa** dal datore di lavoro, senza preavviso.

Pertanto,

### È DOVEROSO

programmare e concordare la fruizione dei permessi, così che l'urgenza rappresenti un'eccezione e non la normalità. Precisando che - il dipendente **non** è tenuto a presentare alcuna documentazione a giustificazione dei permessi ogni volta che ne fruisce - le richieste non comunicate con congruo preavviso di almeno 3 (tre) giorni devono **ESSERE CORRELATE a DIMOSTRATE SITUAZIONI di URGENZA. di CONSEGUENZA, TALI RICHIESTE DEVONO ESSERE ACCOMPAGNATE da AUTOCERTIFICAZIONE, OVE si EVIDENZIA il CARATTERE di URGENZA, in CONFORMITÀ al DISPOSTO di cui all'ART. 47 del D.P.R. 445/2000.**

### SI RAPPRESENTA

infine, che qualora il lavoratore, utilizzi i permessi retribuiti concessigli, ex Legge n. 104/1992, per

svolgere attività di altra natura che esulino da quanto contemplato dalla normativa vigente, incorrerà in legittimo licenziamento per giusta causa, **in QUANTO in TALE COMPORTAMENTO si RAVVISA la VIOLAZIONE dei DOVERI di CORRETTEZZA e BUONA FEDE, INCRINANDO il RAPPORTO di FIDUCIA tra DATORE di LAVORO e LAVORATORE.**

Tanto per dovere d'Ufficio.

**F.TO LA DIRIGENTE SCOLASTICA  
dott.ssa prof.ssa Immacolata NESPOLI**

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i.  
e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa