



CPIA AVELLINO

Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti

Via G. Zigarelli - 83100 Avellino - Tel.082538801



C.P.I.A. AVELLINO
Prot. 0002114 del 14/10/2021
07-13 (Uscita)

Al personale Docente e ATA
All'Albo/Al sito web/Amm. Trasparente
e p. c. al DSGA

CIRCOLARE n. 20 A.S. 2021/2022

OGGETTO: Disposizioni finalizzate alla fruizione dei permessi ex L. 104/92 e s.m.i.

Alla luce delle disposizioni normative (Legge 183/2010 e relative Circolari attuative INPS), ed al fine di rendere compatibili le richieste di permessi di cui all'oggetto con le esigenze organizzativo-didattiche dell'istituzione scolastica, si forniscono le seguenti direttive.

Il diritto è richiamato dall'art.15, comma 6 del CCNL del 29.11.2007 del comparto Scuola, **attualmente in vigore solo per il personale docente**, ai sensi del quale:

il docenti hanno diritto ai tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92.

Tali permessi "sono retribuiti [...]", non riducono le ferie e "devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

L'art. 32 del CCNL Istruzione e ricerca 2016/2018 per il **personale ATA** dispone che:

1. il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 1 [ex l.104/92], predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese;
2. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, ha fornito l'interpello n. 31/2010 del 6 luglio 2010, relativamente alla richiesta di chiarimenti sulle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile per quanto concerne:

- il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto dal lavoratore avente diritto;
- il soggetto – datore di lavoro o dipendente – che stabilisce le date di fruizione del permesso;
- la facoltà del dipendente di modificare la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

In tale interpello, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si legge che: "In ordine alle problematiche oggetto di interpello, occorre richiamare principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile".

Pertanto, in considerazione dell'elevato numero di persone beneficiarie dei suddetti permessi, appare necessario contemperare le necessità di buon andamento dell'attività scolastica con il diritto all'assistenza del disabile. Ciò include anche:

- la verifica della fruizione in giornate ricorrenti e/o vicine a festività
- l'organizzazione preventiva del servizio per assicurare il diritto allo studio e la vigilanza degli alunni,
- predisporre in anticipo una più organica e funzionale sostituzione del docente assente e, al contempo, evitare che, sistematicamente, le stesse classi e i medesimi alunni siano privati del docente titolare e/o dell'insegnamento disciplinare dovuto.

In tale ottica, si ritiene opportuno richiedere al personale interessato una programmazione dei permessi verosimilmente a cadenza mensile e purché tale programmazione non comprometta il diritto al disabile a una effettiva assistenza.

Pertanto, gli interessati dovranno far pervenire alla Dirigente Scolastica la programmazione delle assenze per il mese successivo, entro il 27 del mese precedente, a partire da quella per il mese di novembre per il quale la programmazione deve essere resa entro il 27/10/2021.

In caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di assistenza del soggetto disabile il lavoratore, previa istanza presentata alla Dirigente Scolastica, potrà variare la giornata già comunicata nel cronoprogramma.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 33, comma 7-bis Legge 104/92

"Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo [art 33], qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti."

La DIRIGENTE SCOLASTICA
Prof.ssa Maria Stella BATTISTA
documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del D.Lgs. 82/2005, ss.mm.ii
e norme collegate