



02 Ottobre 2026

Circolare numero 21

Circ. n.21- permessi legge 104

Circ. n. 21/26.27

Ai Docenti Al personale A.T.A. Alla DSGA Al sito web

Oggetto: Fruizione dei permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e del congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 – disposizioni organizzative a.s. 2026/2027

Al fine di garantire la corretta applicazione della normativa vigente in materia di permessi connessi alla condizione di disabilità e, contestualmente, consentire un'adeguata organizzazione del servizio scolastico, si richiamano di seguito le principali disposizioni e le modalità operative cui il personale è tenuto ad attenersi.

La disciplina di riferimento è costituita, in particolare, dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, dall'art. 42 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dall'art. 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010, dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, dal D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62 e, per quanto riguarda il personale ATA, dall'art. 68 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021.

Presupposti per la fruizione dei benefici

Il dipendente che intenda avvalersi dei benefici previsti dalla Legge n. 104/1992 è tenuto a presentare apposita istanza all'Amministrazione e a documentare la sussistenza dei relativi presupposti.

A tal fine dovrà essere acquisita agli atti dell'Istituto idonea documentazione attestante il riconoscimento della condizione prevista dall'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992 ovvero, secondo la terminologia introdotta dal D.Lgs. n. 62/2024, della necessità di sostegno intensivo, nonché le dichiarazioni sostitutive necessarie a comprovare le ulteriori condizioni richieste dalla normativa.

Le dichiarazioni sostitutive sono rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con le conseguenze previste dall'art. 76 del medesimo decreto in caso di dichiarazioni mendaci o formazione e uso di atti falsi.

Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente all'Amministrazione qualsiasi variazione delle condizioni di fatto o di diritto che possa incidere sulla titolarità o sulle modalità di fruizione del beneficio.

Pluralità dei soggetti aventi diritto

A seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022, è stato eliminato, con riferimento ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, il principio del cosiddetto "referente unico dell'assistenza".

Pertanto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza alla medesima persona, il beneficio può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, i

quali possono fruirne in via alternativa tra loro.

In tale ipotesi, il dipendente è tenuto a fornire all'Amministrazione le informazioni necessarie a consentire la verifica del rispetto del limite mensile complessivo previsto dalla legge e a comunicare eventuali variazioni riguardanti gli altri soggetti autorizzati alla fruizione del medesimo beneficio.

Programmazione mensile dei permessi

La tutela riconosciuta dalla Legge n. 104/1992 costituisce un diritto del lavoratore in presenza dei presupposti previsti dalla legge.

Tale diritto deve tuttavia essere esercitato secondo modalità che, ove possibile, consentano all'Amministrazione di organizzare adeguatamente il servizio.

La circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13/2010 prevede infatti che, salvo situazioni di necessità e urgenza, il dipendente comunichi al dirigente competente le assenze con congruo anticipo e, ove possibile, con riferimento all'intero arco temporale del mese.

Pertanto, il personale beneficiario è invitato a predisporre **una programmazione mensile delle giornate di permesso**, da trasmettere attraverso le procedure istituzionali previste dall'Istituto, di norma all'inizio di ciascun mese e, ove possibile, anche anticipatamente.

La programmazione non determina rinuncia al diritto di modificarla qualora sopravvengano effettive esigenze assistenziali non preventivabili.

Situazioni di necessità e urgenza

Qualora sopravvengano esigenze assistenziali imprevedibili che rendano necessario modificare la programmazione già comunicata o richiedere il permesso senza il consueto preavviso, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione all'Istituto attraverso i canali istituzionali.

Per il personale ATA, l'art. 68 del vigente CCNL stabilisce espressamente che, in caso di necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Resta ferma la facoltà dell'Amministrazione di effettuare, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, le verifiche sulla permanenza dei requisiti e sulla veridicità delle dichiarazioni rese.

Personale ATA – fruizione ad ore

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, il personale ATA, ove ne ricorrano le condizioni, ha diritto a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992.

I permessi possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Anche in tale ipotesi il dipendente predispone, di norma, una programmazione mensile, fatte salve le situazioni di necessità e urgenza sopra indicate.

Congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.Lgs. 151/2001

Il congedo straordinario retribuito previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 può essere riconosciuto, in presenza delle condizioni stabilite dalla legge, ai soggetti individuati secondo l'ordine di priorità previsto dalla normativa vigente.

Il beneficio può essere fruito in maniera continuativa o frazionata, entro il limite complessivo stabilito dalla legge e tenuto conto dei periodi eventualmente già fruiti dal lavoratore e per l'assistenza alla medesima persona.

A seguito del D.Lgs. n. 105/2022, tra i soggetti considerati dalla disciplina è ricompreso anche il convivente di fatto, nei termini stabiliti dalla legge.

Qualora il requisito della convivenza sia richiesto ai fini della concessione del beneficio, la normativa vigente consente, nei casi previsti, che essa sia instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sussista durante il periodo di fruizione del congedo.

Le istanze di congedo straordinario dovranno essere presentate con adeguato anticipo, corredate dalla documentazione e dalle dichiarazioni necessarie a consentire all'Amministrazione la verifica dei requisiti.

Corretto utilizzo dei benefici

I permessi e i congedi previsti dalla normativa in materia di disabilità costituiscono strumenti finalizzati alla tutela della persona con disabilità e delle relative esigenze di assistenza.

La loro fruizione deve pertanto mantenere un effettivo collegamento con le finalità per le quali il beneficio è riconosciuto.

Eventuali utilizzi non conformi alla legge, così come dichiarazioni non veritiere rese all'Amministrazione, possono determinare, secondo la gravità dei fatti e nel rispetto delle procedure previste dall'ordinamento, responsabilità disciplinare, amministrativa, civile e penale, nonché la perdita del beneficio.

L'Amministrazione procederà ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 445/2000 e dalla normativa vigente.

Disposizioni finali

Tutte le richieste, le comunicazioni di programmazione e le eventuali variazioni dovranno essere inoltrate esclusivamente attraverso i canali e le procedure istituzionali dell'Istituto, evitando comunicazioni attraverso recapiti personali.

Si confida nella puntuale osservanza delle presenti disposizioni, nell'interesse sia della piena tutela dei diritti dei lavoratori e delle persone con disabilità sia della continuità e dell'efficienza del servizio scolastico.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO (dott. Pasquale Merino) Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 39/1993