



Cesano Maderno, 10 settembre 2025

A tutti il Personale Docente e
Personale ATA
dell'Istituto

Circolare N°16

Oggetto: RICHIESTA E FRUIZIONE PERMESSI LEGGE 104/92. D.lgs. 105/2022

Alla luce delle recenti disposizioni normative alle diverse circolari attuative INPS, 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:

- **Conferma dell'istanza presentata nell'a.s. precedente**

Ogni dipendente è tenuto, secondo le modalità di cui agli art.75 e76 del DPR 445/2000 e s.m.i., a produrre autocertificazione sulla permanenza delle condizioni di fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 o 6, della Legge 104/92 relative all'a.s. precedente. L'autocertificazione deve essere presentata secondo il modello allegato alla presente circolare **entro il 30/09/2025. (Allegato N° 1)**

- **Prima istanza**

La richiesta di riconoscimento dei benefici di cui alla Legge 104/92 e ss.mm.ii. va inoltrata all'istituto di titolarità, che provvederà all'emissione del relativo decreto autorizzativo. La richiesta deve essere presentata secondo il modello allegato. **(Allegato N° 2)**

Si porta a conoscenza del personale interessato la disciplina dei permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità, con le innovazioni derivanti dalle ultime norme in materia.

1. LAVORATORI LEGITTIMATI A FRUIRE DEI PERMESSI

Il decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022 ha introdotto importanti novità nell'ambito dei permessi di cui alla legge 104 e del congedo straordinario, che riguardano i soggetti che potranno fare domanda e fruire delle tutele per l'assistenza a disabili gravi. Il D.lgs. n. 105 del 30 giugno 2022 ha modificato quanto previsto dall'articolo 33 della legge 104, **cancellando il principio del referente unico dell'assistenza.**

Come evidenziato dall'INPS con il [messaggio n. 3096 del 5 agosto 2022](#), se nel sistema previgente il diritto ai permessi 104 era riconosciuto ad un solo lavoratore dipendente, dal 13 agosto le regole sono state modificate in ottica estensiva. Nel rispetto del limite dei tre giorni, i permessi L. 104/92 per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave potranno essere riconosciuti su richiesta a più soggetti tra gli aventi diritto, che potranno beneficiarne alternativamente, in assenza di ricovero del familiare disabile.

Si ricorda che secondo quanto previsto dalla legge 104 i permessi retribuiti spettano ai seguenti soggetti:

- alle persone disabili in situazione di gravità;
- ai genitori, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
- al coniuge della persona disabile in situazione di gravità;
- ai parenti o affini entro il 2° grado della persona disabile in situazione di gravità.

Sono questi i soggetti che potranno usufruire alternativamente dei permessi.

2. SEDE DI SERVIZIO

Il riferimento è il *domicilio della persona disabile da assistere* e non più quella dello stesso lavoratore.

3. PATOLOGIE INVALIDANTI

In relazione alle cosiddette “*patologie invalidanti*”, in mancanza di una loro definizione legislativa, il riferimento per la loro individuazione è il D.I. n. 278 del 21 luglio 2000, che ha disciplinato le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all’art. 4 comma 2, della L.53 del 2000. L’assistenza potrà essere prestata anche da parenti e affini entro il terzo grado. Ai fini del riconoscimento del beneficio dei permessi, dette situazioni dovranno essere tutte ampiamente documentate.

4. GENITORI CHE ASSISTONO UN FIGLIO IN SITUAZIONE DI DISABILITA’ GRAVE

La **già prevista possibilità** di fruire di **tre anni di congedo retribuito** è utilizzabile fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino, se non ricoverato in istituto specializzato. Nel computo dei tre anni sono inclusi anche i congedi parentali concessi alla generalità dei genitori (fino ad 11 mesi totali se a fruirne sono entrambi) a prescindere dalla disabilità del figlio. Questo congedo – che può essere continuativo o frazionato – è relativo a **ciascun figlio con disabilità**, può essere fruito alternativamente da ciascun genitore, ma è incompatibile con la contemporanea fruizione dei permessi lavorativi (art. 33 della Legge 104/1992). Resta in vigore l’opportunità (art. 42, comma 1, D. Lgs. 151/2001) di fruire, in alternativa al congedo, delle due ore di permesso giornaliero, ammessa tuttavia solo fino al terzo anno di età del bambino.

5. ASSISTENZA LONTANA DAL DOMICILIO

Il nuovo Decreto impone che il lavoratore che usufruisce dei permessi “*per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito*”.

Nella sostanza, bisognerà **provare di essersi effettivamente recati** – nei giorni di fruizione dei permessi – presso il **domicilio del familiare da assistere**.

6. CONGEDI

L’ordine di priorità per l’accesso ai congedi è: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle. Rimane ferma la condizione dell’assenza di ricovero. Il primo beneficiario è, quindi, il coniuge convivente con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi (anche se non conviventi con il figlio). Da rilevare che, diversamente dalla disciplina sui permessi, in questi casi **non viene previsto alcun limite di età** di chi dovrebbe assistere il disabile.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti **del padre e della madre** anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei **figli conviventi**. Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ai fratelli o alle sorelle conviventi.

Per quanto riguarda i **genitori**, il congedo può essere fruito anche quando uno dei due non sia un lavoratore, oppure sia un lavoratore autonomo (che quindi non può accedere a questi benefici). In tutti gli altri casi, questa eccezione non è ammessa. Quindi, nel caso in cui un disabile conviva con la moglie casalinga, il congedo non può essere concesso, ad esempio, al figlio convivente, a meno che la madre non sia essa stessa affetta da patologie invalidanti.

Anche il congedo, come già i permessi di cui all’art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore** per l’assistenza alla stessa persona. Al contrario, per l’assistenza allo stesso figlio con disabilità in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad **entrambi i genitori**, anche adottivi, che possono fruirne **alternativamente**, ma nello stesso periodo l’altro genitore non può fruire dei permessi ex art. 33 della Legge 104 né del congedo parentale di tre anni concesso fino all’ottavo anno di vita.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L’indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale, importo che viene rivalutato di anno in anno tenendo conto degli indicatori ISTAT.

7. ONERI DEL DIPENDENTE INTERESSATO ALLA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI

L'interessato è tenuto a certificare, attraverso idonea documentazione ovvero attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000 ("Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"), la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni.

A corredo e **ad integrazione dell'istanza, che deve essere rinnovata ogni anno**, le SSLL interessate **devono aggiornare la documentazione ai sensi della L. 183/2010**, ovvero devono produrre dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- il dipendente è consapevole 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;
- il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

A seguito dell'accoglimento della domanda da parte dell'amministrazione, il dipendente dovrà comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che comporta il venir meno della titolarità dei benefici e dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'amministrazione.

Si rammentano le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa prevede la comminazione del licenziamento, e 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 subiti dall'amministrazione.

Si ricorda, altresì, che la circolare 13/2010 F.P. ultimo comma art 7, prevede "**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". (Allegato N° 3)

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Dott.ssa Rita Gargiulo

(Firma apposta ai sensi del D.Lvo n.82/2005
aggiornato al D.Lvo 217/2017 art.1, c. 1, l.s)