



ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "V. ALMANZA – A. D'AJETTI"
OMNICOOMPRESIVO

C.F. 93076050819 - Via Napoli, 32 – 91017 - Pantelleria – (TP) - www.omnicomprensivopantelleria.edu.it
Codice Univoco Ufficio: UFCTA6 – Codice IPA: isvalma – Iban: IT 15 Q 01030 16401 000063407529 c.c.b. - c.t.u. 0319907
☎ 0923 911050 PEO: tpis00400r@istruzione.it - PEC: tpis00400r@pec.istruzione.it

ALLE DOCENTI ED AI DOCENTI

AL PERSONALE ATA

AL DSGA FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE

AL SITO WEB

Oggetto: Fruizione dei permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33, comma 3 della legge 104/92 – A.S. 2026-2027.

La presente nota disciplina le modalità di richiesta e fruizione dei permessi retribuiti per l'assistenza a familiari con disabilità grave o per disabilità personale, in conformità con la Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Il quadro normativo di riferimento risulta aggiornato dalle disposizioni della Legge 183/2010, del D.Lgs. n. 105/2022, del Decreto Disabilità D.Lgs. n. 62/2024, delle clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 18 gennaio 2024, delle Circolari attuative INPS e dei pareri ARAN di riferimento.

Il personale scolastico che fruisce dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 comma 3 della Legge 104/92 deve rinnovare la domanda ogni anno scolastico.

1. CONFERMA DELL'ISTANZA PRESENTATA NELL'A.S. PRECEDENTE

Ogni dipendente è tenuto/a, secondo le modalità di cui agli art.75 e76 del DPR 445/2000 e ss.mm.ii., 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'anno scolastico precedente (persistenza requisiti, esistenza in vita dell'assistito, il quale non deve essere ricoverato a tempo pieno presso strutture sanitarie o assistenziali.).

2. PRIMA ISTANZA

La richiesta di riconoscimento dei benefici di cui alla Legge 104/92 e ss.mm.ii. va inoltrata presso gli uffici di segreteria. Sulla base degli esiti della necessaria fase istruttoria, si procederà successivamente con l'emanazione del relativo Decreto autorizzativo.

In assenza del sopra indicato Decreto autorizzativo non potranno essere concessi i permessi de quo.

PROGRAMMAZIONE PERMESSI LEGGE 104/92 - A.S. 2026-2027

I lavoratori beneficiari dei permessi di cui all'art. 33 comma 3 della Legge 104/1992, come novellato dall'art. 24 della Legge 183/2010, sono **tenuti a comunicare al Dirigente Scolastico i giorni di assenza/le ore di permesso a tale titolo con congruo anticipo, tramite programmazione mensile scritta.**

Tali comunicazioni dovrebbero, di norma, avere riferimento all'arco temporale del mese di riferimento, al fine di garantire la continuità didattica per le alunne e gli alunni ed il regolare funzionamento dei servizi amministrativi e generali della scuola, salvo dimostrate situazioni di urgenza.

TERMINI DI PREAVVISO

- La pianificazione dei permessi deve essere presentata agli uffici di segreteria all'inizio di ogni mese (o entro la fine del mese precedente). **La relativa fruizione deve essere comunicata con congruo anticipo di almeno 5 giorni**, per concordare preventivamente con l'amministrazione (il Dirigente Scolastico) le giornate di permesso.
- In caso di documentata e improvvisa urgenza, l'assenza deve essere comunicata con un preavviso minimo di 24 ore rispetto all'inizio del turno di lavoro, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità.
- Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze della persona disabile, il lavoratore/la lavoratrice ha facoltà di variare la/le giornata/te di permesso già programmata/te, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità.

Si ritiene, inoltre, importante segnalare che:

1. L'Inps, con circolare applicativa della normativa n. 45 dell'1.03.2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 ha precisato 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".
2. L'Aran, in risposta (SC_066_ Orientamenti Applicativi dell'1.08.2012) ad un apposito quesito ("Come possono essere fruiti i giorni di permesso art. 33, comma3, legge 105/92 ?"), ha chiarito che: "In ogni caso, la concessione di giornate di assenza ricade nelle scelte organizzative adottate dal Dirigente della struttura con i poteri del privato datore di lavoro, di cui all'art.5, comma 2, del D.lgs. 165/2001".

MODALITÀ DI FRUIZIONE PER IL PERSONALE DOCENTE

- A. Per il personale docente che assiste un familiare disabile, i permessi di cui all'Art. 33, comma 3, consistono in 3 giorni mensili retribuiti. In base al CCNL vigente, tali permessi per assistenza non sono frazionabili in ore e devono essere fruiti esclusivamente a giornate intere, indipendentemente dall'orario di servizio giornaliero previsto per la specifica giornata di assenza.

- B. Qualora il docente sia egli stesso soggetto con disabilità grave (fruizione per se stessi ai sensi dell'Art. 33, comma 6), egli ha il diritto di scegliere in via alternativa:
- La fruizione dei 3 giorni di permesso mensile (interi);
 - I permessi orari giornalieri, quantificati in 2 ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore, oppure in 1 ora al giorno se l'orario è inferiore a 6 ore.

Si fa presente che l'art. 15 del CCNL 2006-2009, ancora vigente, prevede che **tali permessi "... devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti."**

MODALITÀ DI FRUIZIONE PER IL PERSONALE ATA

Il personale ATA può fruire dei permessi mensili secondo due modalità alternative, come introdotto dall'Art. 68 del CCNL 18 gennaio 2024:

- a) Fruizione giornaliera: l'assenza per l'intera giornata lavorativa comporta l'utilizzo di uno dei 3 giorni mensili previsti, indipendentemente dalla durata del turno lavorativo della giornata.
- b) Fruizione oraria (frazionamento): i 3 giorni possono essere convertiti in un monte ore mensile pari a un massimo di 18 ore. Tali ore possono essere utilizzate in modo flessibile e frazionabili anche all'interno della medesima giornata lavorativa (ad esempio, richiedendo 1 ora al mattino e 3 ore al pomeriggio).

COMPATIBILITÀ CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Il calcolo dei permessi spettanti al personale in regime di part-time varia a seconda della tipologia di contratto:

- Part-time orizzontale: il dipendente ha diritto all'intera misura dei 3 giorni di permesso mensile, senza alcun riproporzionamento.
- Part-time verticale o misto superiore al 50%: qualora la percentuale di tempo parziale superi il 50% dell'orario ordinario, i 3 giorni di permesso spettano per intero senza decurtazioni.
- Part-time verticale o misto pari o inferiore al 50%: in questo caso si procede al riproporzionamento dei giorni di permesso in base alle giornate lavorative concordate.

PERSONALE CHE ASSISTE FAMILIARI CON DISABILITÀ (cosiddetti caregiver)

Al fine di evitare l'insorgere di responsabilità di carattere disciplinare, penale e patrimoniale, si ritiene utile ricordare a tale categoria di personale beneficiaria delle disposizioni previste dalla legge 104/92, che, pur trattandosi di un diritto di cui il lavoratore/la lavoratrice può usufruire, a richiesta, **il destinatario effettivo è il familiare al quale deve essere garantita, in via esclusiva, l'assistenza.**

La richiesta del permesso, di cui alla legge 104/92, è subordinata ad una precisa responsabilità personale che deriva dalla firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi e per gli effetti degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000.

L'uso improprio dei permessi de quo giustifica il licenziamento per giusta causa, in quanto compromette irrimediabilmente il vincolo fiduciario indispensabile per la prosecuzione del rapporto di lavoro (sentenza Corte di Cassazione dell'8 gennaio 2014, depositata in data 4 marzo 2014, n. 4984).

L'**abuso** di permessi 104 si verifica ogni volta in cui il lavoratore/la lavoratrice utilizza il permesso **senza prestare assistenza al familiare**.

La giurisprudenza ha adottato un **criterio molto rigoroso**: **sono considerate abuso non solo la violazione totale** (ad esempio, se il lavoratore/la lavoratrice non fa nemmeno visita al proprio familiare), ma anche **l'utilizzo parziale** del permesso. Dunque, secondo i giudici è un abuso anche **utilizzare solo una parte del permesso per motivi personali**.

A seconda dei casi e della gravità delle singole condotte, il lavoratore/la lavoratrice può commettere **il reato di indebita percezioni di erogazioni**, oppure **il reato di truffa aggravata** per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

Si confida nella consueta collaborazione.

Mediante la pubblicazione sul sito web della scuola, ai sensi della Legge n. 241/1990 e del C.A.D. D.Lgs. n. 82/2005, la presente disposizione organizzativa si intende notificata a tutti gli interessati.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof. Fortunato Benedetto Di Bartolo