



UIL SCUOLA PRATO

Via Vittorio Veneto, 80 59100 Prato

Tel. 3890984199

E-mail: prato@uilscuola.it

prato@pec.uilscuola.it

Sito: www.uilscuolaprato.it

Prato, 05/12/2025

**Ai Dirigenti Scolastici
Ai Docenti e al Personale ATA**

p.c. RSU d'Istituto

**Oggetto: Nota sindacale su congedi e permessi ex L. 104/1992 e ss. per assistenza a familiari con disabilità –
Requisiti, limiti, poteri del Dirigente scolastico**

La UIL Scuola RUA di Prato, alla luce delle numerose segnalazioni provenienti dal personale scolastico delle istituzioni del territorio (richieste di documentazione eccedente il necessario, pretesa programmazione rigida dei permessi, dinieghi motivati da generiche “esigenze di servizio”), ritiene opportuno riepilogare il quadro normativo in materia di congedi e permessi per assistenza ai familiari con disabilità (L. 104/1992 e D.Lgs. 151/2001), con particolare riferimento ai requisiti di accesso, ai limiti di fruizione e a ciò che il Dirigente scolastico può – e non può – legittimamente pretendere.

1. Quadro normativo di riferimento

a) Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 3 e 33

L'art. 3, comma 3, definisce lo “stato di handicap grave”, accertato dalle competenti commissioni medico-legali ASL/INPS: è questa la condizione che, di regola, consente l'accesso alle agevolazioni lavorative.

L'art. 33 disciplina: - i permessi retribuiti mensili (fino a 3 giorni) per il lavoratore disabile o per il lavoratore che assiste un familiare con handicap grave; - i riposi orari e il rapporto con il prolungamento del congedo parentale.

b) D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

L'art. 33 concerne il prolungamento del congedo parentale per genitori di minore con handicap grave, con durata estesa e trattamento economico specifico.

L'art. 42, comma 5 riguarda il congedo straordinario retribuito (c.d. “biennale”) per assistenza a familiare con handicap grave, con diritto a indennità pari alla retribuzione e copertura contributiva.

c) D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105

Il D.Lgs. 105/2022 ha innovato la disciplina, eliminando il vincolo del “referente unico” per i permessi ex art. 33 L.104/1992 (più aventi diritto possono alternarsi nell'assistenza alla stessa persona con disabilità, fermo il limite massimo di 3 giorni

mensili complessivi per ciascun soggetto disabile) e aggiornando i requisiti per il congedo straordinario (estensione a convivente di fatto e precisazione dei rapporti di priorità).

d) Circolari Funzione Pubblica e INPS

La Funzione Pubblica (con circ. n. 1/2012) ha fornito indicazioni vincolanti per le PA su modalità di fruizione, computo, cumulo con altri istituti e controllo da parte delle amministrazioni.

Le circolari INPS n. 36/2022 e n. 39/2023 hanno chiarito criteri, priorità, convivenza, ripartizione tra più beneficiari e limiti in caso di ricovero a tempo pieno.

e) CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021 (Sezione Scuola)

Il CCNL richiama espressamente l'applicazione delle tutele di legge (L.104/1992, D.Lgs.151/2001) a tutto il personale scolastico, a tempo indeterminato e determinato, docente, personale educativo e ATA, confermando il diritto alla fruizione dei permessi e congedi per assistenza a familiare disabile grave secondo la disciplina generale del pubblico impiego.

2. Requisiti per la fruizione di permessi/congedi ex L.104

2.1 Permessi retribuiti (3 giorni mensili) ex art. 33 L.104/1992

Possono fruire dei permessi:

- il lavoratore in situazione di handicap grave che richiederà i permessi per sé;
- il lavoratore che assiste un familiare con handicap grave, riconducibile a: coniuge, parte di unione civile o convivente di fatto; parenti e affini entro il 2° grado (genitori, figli, fratelli/sorelle, nonni, nipoti); parenti e affini entro il 3° grado nelle ipotesi previste (mancanza, decesso o patologie invalidanti dei soggetti di grado prioritaria).

Condizioni essenziali sono:

- Certificazione di handicap grave (art. 3, c.3 L.104) del familiare assistito, attestata nel verbale della commissione medico-legale (anche con riconoscimento provvisorio);
- Rapporto di parentela/affinità o convivenza nei termini di legge, dichiarato dal lavoratore con idonea documentazione o autocertificazione.
- Assenza di ricovero a tempo pieno del disabile in struttura sanitaria, salvo i casi espressamente previsti (interruzione del ricovero per visite/terapie, minore per il quale la presenza del genitore è richiesta, ecc.).

Misura e modalità di fruizione:

- Fino a 3 giorni al mese per ciascuna persona con handicap grave, fruibili in forma giornaliera o oraria.
- Dopo il D.Lgs. 105/2022, più lavoratori aventi diritto possono alternarsi nell'assistenza allo stesso familiare, fermo il limite complessivo di 3 giorni mensili riferiti allo stesso disabile.
- Il personale con contratto a termine (30/6 o 31/8) ha diritto ai permessi in proporzione al rapporto di lavoro e per la durata del contratto, secondo i criteri indicati da FP circ. 1/2012 e dalle circolari INPS.

2.2 Prolungamento del congedo parentale per figli con handicap grave

Per i genitori (anche adottivi/affidatari) di minore con handicap grave è riconosciuto un prolungamento del congedo parentale con trattamento economico più favorevole rispetto al congedo ordinario, per un periodo complessivo più esteso (fino a tre anni entro determinati limiti di età del minore). Il prolungamento è alternativo, a seconda dell'età del figlio, ai permessi giornalieri o ai riposi orari. Il periodo è coperto da contribuzione ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

secondo le previsioni del D.Lgs. 151/2001 e del CCNL scuola.

2.3 Congedo straordinario retribuito (biennale) ex art. 42, c.5 D.Lgs.151/2001

Destinatari (in ordine di priorità) sono:

- Il coniuge, parte di unione civile o convivente di fatto della persona con handicap grave;
- in mancanza o impossibilità di questi: genitori;
- in mancanza/impossibilità dei genitori: figli;
- in ulteriore mancanza: fratelli/sorelle o altri soggetti individuati dalla norma.

E' richiesta la convivenza con la persona disabile; convivenza che può essere instaurata anche successivamente alla richiesta, purché effettiva e documentata (residenza anagrafica o dichiarazioni conformi).

Durata e limiti:

- Durata massima complessiva: 2 anni per ciascuna persona con handicap grave e, contestualmente, 2 anni nell'arco della vita lavorativa per ciascun lavoratore, considerando anche eventuali periodi fruiti per altri familiari.
- Il congedo è retribuito, con indennità pari all'ultima retribuzione e copertura contributiva;
- non è cumulabile, negli stessi periodi, con altri congedi parentali, malattia del figlio o permessi ex L.104 fruiti per lo stesso assistito.

2.4 Riepilogo

Permessi retribuiti L.104 (3 gg mese):

- Beneficiari: lavoratore disabile / lavoratore che assiste familiare con handicap grave.
- Durata: max 3 giorni/mese per ciascun disabile.
- Retribuzione: 100% retribuzione, copertura contributiva.
- Limiti: no ricovero a tempo pieno, compatibilità con altri istituti, limite complessivo 3 gg per lo stesso assistito.

Prolungamento congedo parentale:

- Beneficiari: genitori di minore con handicap grave.
- Durata: fino a 12 anni di età, entro un certo monte complessivo.
- Retribuzione: come da art. 33 D.Lgs. 151.

Congedo straordinario ("biennale"):

- Beneficiari: nell'ordine di priorità definito dalla legge.
- Durata: max 2 anni complessivi.
- Retribuzione: indennità pari alla retribuzione + contribuzione.
- Limiti: requisito convivenza, alternatività con altri congedi, effetto su ferie/tredicesima/TFR.

3. Legittimità delle richieste del Dirigente scolastico in sede di richiesta dei permessi

Nel rispetto delle norme sopra richiamate, il Dirigente scolastico può:

- **Richiedere la documentazione minima essenziale;** copia del verbale di accertamento di handicap grave ex art. 3, c.3 L.104/1992 (con eventuale oscuramento dei dati sanitari non necessari); per il congedo straordinario, documentazione attestante la convivenza e il rapporto di priorità (stato di famiglia, autocertificazioni).

- **Richiedere un preavviso ragionevole;** la domanda deve essere presentata con congruo anticipo, ove possibile, per consentire la riorganizzazione del servizio (salvo situazioni urgenti e imprevedibili, in cui il preavviso può essere ridotto).
- **Richiedere la specifica della modalità di fruizione;** indicazione dei giorni (o delle fasce orarie) in cui si intende fruire dei permessi; indicazione, ove rilevante, dell'eventuale alternanza con altri familiari aventi diritto (anche mediante autocertificazione).
- **Verificare la compatibilità formale con altri istituti;** controllo che, negli stessi giorni, non siano fruiti, per lo stesso dipendente, ferie, malattia, altri congedi incompatibili; controllo dell'osservanza dei limiti quantitativi (3 giorni mensili per ciascun assistito; durata massima del congedo straordinario).
- **Effettuare controlli sull'uso corretto dell'istituto;** in caso di fondati elementi di abuso (permessi sistematicamente sganciati da qualunque effettiva attività di assistenza), il DS può attivare gli strumenti ordinari di verifica e, nei casi più gravi, la segnalazione agli organi competenti, nel rispetto delle garanzie del lavoratore.

4. Illegittimità delle richieste del Dirigente scolastico in sede di richiesta dei permessi

La UIL Scuola RUA di Prato ritiene **illegittime o fortemente scorrette** le seguenti prassi, purtroppo ricorrenti:

- **Richiesta di dati sanitari eccedenti;** non può essere richiesto al lavoratore di consegnare cartelle cliniche, diagnosi dettagliate, referti specialistici o altra documentazione sanitaria ulteriore rispetto al verbale di handicap grave: ciò viola i principi di minimizzazione e riservatezza dei dati sanitari (GDPR e normativa privacy).
- **Pretesa di “giustificazione analitica” dell’assistenza;** non è legittimo chiedere al dipendente un resoconto minuto per minuto delle attività svolte nei giorni di permesso (es. elenco visite, orari spostamenti, nominativi dei medici), salvo verifiche puntuali in caso di sospetto abuso. La legge richiede che il permesso sia effettivamente destinato all’assistenza, non che questa assuma forme standardizzate né che vi sia presenza continuativa presso il domicilio del disabile.
- **Diniego dei permessi per generiche “esigenze di servizio”;** il diritto ai permessi ex L.104/1992 è soggettivo e primario: il DS non può negarlo con il solo richiamo a difficoltà organizzative; è tenuto semmai a riorganizzare il servizio (supplenze, modifiche orarie, ecc.). Il confronto con il lavoratore su una diversa articolazione dei giorni è possibile solo in un’ottica di accordo e non può tradursi in un veto unilaterale.
- **Programmazione rigida e definitiva per l’intero anno scolastico;** non può essere imposto che i permessi vengano indicati in modo fisso (es. “sempre il lunedì”) per tutto l’anno; la natura stessa dell’assistenza (visite, terapie, peggioramenti improvvisi) impone una fisiologica flessibilità: possono essere richieste comunicazioni periodiche, non “piani annuali blindati” che di fatto comprimono il diritto.
- **Richiesta di recupero o decurtazione di altri istituti;** è illegittimo prevedere il “recupero” delle ore/giornate fruiti a titolo di permesso 104 o condizionare la concessione di ferie, permessi brevi, formazione, ecc. al mancato utilizzo dei permessi per assistenza; i permessi ex L.104 non possono essere computati come ore di straordinario negativo o assenza ingiustificata.
- **Richiesta di “stazionamento domestico” forzato;** il DS non può imporre che il lavoratore resti, per l’intera giornata, presso la residenza del familiare assistito: l’assistenza può consistere anche in accompagnamento a visite, disbrigo di pratiche, supporto organizzativo, gestione della vita quotidiana. Resta fermo che l’intera giornata deve essere comunque dedicata, anche indirettamente, alle esigenze della persona con disabilità, non potendo il permesso essere utilizzato per attività estranee (svago personale, seconde occupazioni, ecc.)

5. Indicazioni operative e richieste della UIL Scuola

Considerato quanto sopra esposto, la UIL Scuola RUA di Prato:

Invita

i Dirigenti scolastici

ad attenersi strettamente alla normativa e alle circolari richiamate, limitando la richiesta di documentazione a quanto strettamente necessario;

ad evitare modulistiche o richieste di informazioni sanitarie eccedenti la funzione di verifica del diritto;

ad organizzare il servizio tenendo conto dei diritti riconosciuti dalla L.104/1992, anche mediante il confronto con RSU e OO.SS. firmatarie, come previsto dal CCNL.

le lavoratrici e i lavoratori

a presentare le domande di permesso/congedo con un preavviso quanto più possibile congruo, allegando la sola documentazione necessaria (verbale di handicap grave, autocertificazioni richieste dalla norma);

a non sottoscrivere dichiarazioni che limitino o condizionino la fruizione dei permessi oltre quanto previsto dalla legge (es. impegni di recupero ore, rinuncia preventiva a quote di permesso);

a segnalare immediatamente alla UIL Scuola di Prato, richieste di documenti non dovuti o prassi difformi dalle presenti indicazioni.

Si riserva

- di attivare diffide formali alle istituzioni scolastiche che non si attenessero scrupolosamente al rispetto della normativa richiamata e, più in generale, dei diritti dei lavoratori;
- di promuovere azioni di tutela individuale e collettiva in sede amministrativa e giudiziaria, affinché sia garantita la piena applicazione delle tutele per l'assistenza ai familiari con disabilità, nel rispetto della dignità delle persone e della riservatezza dei dati sanitari.

Distinti saluti.

**Il Segretario Territoriale UIL Scuola Prato
Prof. Luigi Rocca**