



**ISTITUTO COMPRENSIVO AD INDIRIZZO MUSICALE
SCUOLA DELL'INFANZIA, PRIMARIA E SECONDARIA DI I GRADO "DON BOSCO"
RIBERA**

	Scuola Primaria - Via Platania, n°13 – Tel. 0925/61162 Scuola dell'infanzia e Primaria - Imbornone, n°1 – Tel. 0925/540424 Scuola Secondaria di I grado Navarro - Via Imbornone, snc – Tel. 0925/61281 C.F.83002130843 Cod. Univoco UFT4T8 e-mail: agic85600x@istruzione.it pec: agic85600x@pec.istruzione.it sito web: www.icdonboscoribera.edu.it	
--	--	--

Circolare n. 11

I.C - "DON BOSCO"-RIBERA
Prot. 0008962 del 07/09/2026
I-1 (Uscita)

Ribera, 07/09/2026

Al Personale Docente
Al Personale A.T.A.

AL D.S.G.A.

A.T./ SITO WEB

BACHECA REGISTRO

OGGETTO: Circolare n. 11- Direttive per richiesta e fruizione dei permessi di cui alla Legge 104/92 e s.m.i. e L. 106/2025 - A.S. 2026/27

Visto l'art. 33 della L. 104/92, come novellato dall'art. 24 della Legge 183/2010;

Vista la Circolare 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto il CCNL Scuola 2022/2025;

Vista la Circolare dell'INPS n. 45 del 01/03/2011 e succ.

Visto il D. lgs n. 105 del 30/06/2022;

Vista la Legge n. 106 del 18 luglio 2025 che introduce ulteriori tutele per i lavoratori fragili;

Vista la circolare INPS N. 152 del 19/12/2025;

Al fine di contemperare le esigenze di organizzazione del lavoro con il diritto ai permessi derivanti dall'articolo 33 della Legge 104/1992,

si forniscono le seguenti direttive:

→ **PRESENTAZIONE NUOVA ISTANZA DI RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI**

(Allegati 1,2,3)

La richiesta di riconoscimento dei benefici di cui alla Legge 104/92 e s.m.i. va inoltrata all'istituto di

titolarità, che provvederà all'emissione del relativo decreto autorizzativo. La medesima richiesta, per conoscenza, va inoltrata anche all'eventuale istituto di completamento a cui deve essere consegnato, successivamente, il decreto di riconoscimento dei benefici della Legge 104.

La scrivente, in entrambe le ipotesi di cui sopra, e nei termini previsti dalla normativa vigente, provvederà ad emettere apposito **DECRETO** valevole per l'a.s. in corso. **Fino a tale momento, il dipendente non potrà fruire dei suddetti permessi.**

DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

Il dipendente deve formalizzare la richiesta dei benefici di cui sopra producendo la seguente documentazione:

- Domanda in carta semplice, nella quale dichiarare, tra l'altro, che
 - a) *l'assistito non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, cioè "strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa";*
 - b) *nessun altro familiare beneficia dei permessi di cui alla Legge 104/92 per lo stesso assistito; oppure che*
 - c) *altro familiare beneficia alternativamente dei permessi di cui alla Legge 104/92 per lo stesso assistito, ai sensi del D.lgs 105/2022*
 - d) *la convivenza o meno con l'assistito;*

alla domanda dovrà allegare:

- a) *certificazione anagrafica attestante il legame di parentela/affinità con l'assistito o eventuale autocertificazione;*
- b) *copia conforme all'originale del verbale della Commissione medica attestante lo stato di "disabilità grave" dell'assistito;*
- c) *dichiarazione del soggetto in situazione di disabilità grave - ovvero del suo tutore legale, curatore o amministratore di sostegno (allegare copia del decreto di nomina) -, nella quale viene indicato il familiare/i familiari che debba/debbero prestare l'assistenza prevista dalla legge (**Allegato 3**).*

→ **CONFERMA DEL DIRITTO AI BENEFICI**

Il personale che si è già avvalso dei benefici nel precedente anno scolastico, deve presentare la dichiarazione di conferma (**Allegato 4**)

MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 104/92

I permessi di cui all'art. 33, commi 3 o 6, della L. 104/92 e s.m.i. devono essere fruiti dal dipendente:

- in giornate non ricorrenti;
- comunicati, salvo improvvise esigenze, almeno tre giorni prima della fruizione;
- non per far fronte a necessità di tipo assistenziale (aiuto all'igiene, aiuto all'alimentazione, supporto personale), ma solamente per necessità di tipo 'sanitario'.
- Per il **personale ATA** i permessi possono essere usufruiti anche ad ore, fino a un massimo di 18 ore mensili.

TUTTA LA DOCUMENTAZIONE DOVRA' ESSERE INVIATA ALLA MAIL ISTITUZIONALE
agic85600x@istruzione.it.

CRONOPROGRAMMA DEI PERMESSI

Si precisa inoltre che, ai sensi della normativa vigente, coloro che fruiranno dei permessi in parola sono tenuti a produrre una **programmazione mensile (Allegato 5)** da presentare entro il **30 del mese**

precedente (All. 5). Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore potrà variare la giornata di permesso già programmata dandone comunicazione con congruo anticipo di almeno 3 giorni, per concordare preventivamente con l'Amministrazione le giornate di permesso, al fine di consentire l'organizzazione dei servizi e garantire il buon funzionamento dell'amministrazione.

Si porta a conoscenza del personale scolastico che, ai sensi dell'art.20, comma 3, della Legge 102/2009, lo scrivente può, ove ne ravvisi i presupposti, chiedere direttamente agli organi preposti gli accertamenti sulla sussistenza dei requisiti delle condizioni di invalidità ed handicap della persona per la quale si chiede di usufruire dei benefici de quo.

Si coglie l'occasione, inoltre, per informare che la Scuola, come ogni Amministrazione Pubblica, è tenuta a **comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica** tutte le giornate fruite a tale titolo da ciascun lavoratore, essendo autorizzata, per disposizione espressamente prevista dalla sopra citata normativa, al trattamento di tali dati sensibili e alla loro conservazione per un periodo massimo di gg. 30 dall'invio.

Infine, si ricorda che il Dirigente potrà procedere, tramite le forze dell'ordine o gli Enti competenti, ai sensi della legge 445/2000, alle **verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive**; l'eventuale difformità, rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà la denuncia per reato di falso e la decadenza del beneficio in esame.

È bene ricordare che l'esercizio del diritto ha una precisa e univoca finalità, che è, indubitabilmente, quella dell'**assistenza alla persona disabile** (è necessario un nesso causale tra assenza dal lavoro e assistenza al disabile. **Cassazione sentenza n. 21529/2019**).

L'uso improprio dei permessi, quale aver partecipato ad attività di personale interesse o aver adottato condotte similari tali da denotare una violazione del principio di buona fede nei rapporti con il datore di lavoro e tale da integrare l'abuso del diritto, è sanzionabile oltre ad essere perseguibile penalmente, in seguito a segnalazione (all'Autorità Giudiziaria) di chiunque ne abbia notizia. L'utilizzo dei permessi a scopo personale profila, infatti, una condotta censurabile e lesiva della buona fede: il lavoratore che si avvale dei permessi di cui alla legge 104 non per assistere il familiare disabile ma per dedicarsi ad altre attività personali, pone in essere un comportamento che integra l'ipotesi dell'abuso di diritto.

ALLEGATI:

Allegato 1 - Richiesta permessi di cui all'art.33 c. 3 della Legge104/1992

Allegato 2 - Richiesta permessi di cui all'art.33 c. 6 della legge 104/1992

Allegato 3 - Dichiarazione del soggetto disabile

Allegato 4 - Dichiarazione di conferma dei benefici

Allegato 5 - modello programmazione-permessi-legge-104

APPROFONDIMENTO L. 106/2025

La **legge 18 luglio 2025, n. 106** introduce nuove e significative misure di tutela a favore dei lavoratori affetti da **malattie oncologiche, invalidanti o croniche**, anche rare, riconoscendo il diritto alla cura come elemento centrale nella tutela del rapporto di lavoro. Le disposizioni si applicano anche al personale della scuola e si affiancano alle tutele già previste dalla normativa vigente.

La legge interviene in particolare su due ambiti:

- **permessi retribuiti per visite, esami e cure mediche (10 ore annue)** dal 1° gennaio 2026;
- **congedo non retribuito fino a 24 mesi**, con conservazione del posto di lavoro.

Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche

A partire dal **1° gennaio 2026**, i lavoratori hanno diritto a **10 ore annue aggiuntive di permesso retribuito**, destinate esclusivamente a esigenze di carattere sanitario connesse a patologie di particolare gravità. Queste ore si **aggiungono** alle tutele già previste dalla normativa vigente e dal contratto collettivo, offrendo una risposta più mirata ai bisogni terapeutici e diagnostici del lavoratore o del figlio minorenni affetto da gravi patologie, riducendo al contempo il ricorso improprio ad altri istituti (ad esempio congedi, malattia o permessi ex L. 104 utilizzati per visite personali).

Il diritto spetta:

- ai lavoratori affetti da **malattie oncologiche**, sia in fase attiva sia nella fase di **follow-up precoce**;
- ai lavoratori affetti da **malattie croniche o invalidanti**, anche rare;
- ai lavoratori con **figlio minorenne** affetto dalle patologie sopra menzionate.

In tutti i casi è richiesto un **grado di invalidità pari o superiore al 74%**, riferito al lavoratore o al figlio minorenne. Per i figli minorenni, il requisito si considera soddisfatto anche in presenza di un verbale di invalidità civile che riconosca l'**indennità di frequenza** ([circolare INPS 152/25](#)).

Finalità e modalità di utilizzo dei permessi

Le 10 ore annue di permesso possono essere utilizzate per:

- visite mediche;
- esami strumentali;
- analisi chimico-cliniche e microbiologiche;
- cure mediche frequenti.

Ai fini della fruizione è necessaria una **prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista** operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata. La documentazione sanitaria costituisce il presupposto per l'esercizio del diritto e consente le verifiche previste dagli strumenti di tracciabilità del sistema sanitario.

Trattamento economico e copertura contributiva

Per le ore di permesso aggiuntive, la legge prevede l'applicazione della **disciplina già vigente per le gravi patologie che richiedono terapie salvavita**. Ciò comporta:

- il riconoscimento dell'**indennità economica** secondo le regole previste per l'assenza per malattia;
- la **copertura figurativa** ai fini previdenziali.

Congedo non retribuito per gravi patologie

La legge n. 106/2025, entrata in vigore il 9 agosto 2025, ha introdotto, inoltre, una forma di tutela pensata per accompagnare il lavoratore nei periodi in cui la malattia rende incompatibile la normale prestazione lavorativa con i percorsi di cura. È riconosciuta la possibilità di fruire di un **congedo non retribuito fino a 24 mesi**, anche frazionabile, per i lavoratori affetti da:

- malattie oncologiche;
- malattie croniche o invalidanti, anche rare, con **invalidità pari o superiore al 74%**.

Durante il periodo di congedo:

- è garantita la **conservazione del posto di lavoro**;
- non è prevista retribuzione;
- non è consentito svolgere altre attività lavorative.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, ma è **riscattabile ai fini pensionistici**. Si configura come un **diritto residuale**, esercitabile dopo l'esaurimento degli altri istituti di assenza previsti dall'ordinamento, restando ferme eventuali condizioni più favorevoli stabilite dalla contrattazione collettiva.

Riferimenti normativi

- [Legge 18 luglio 2025, n. 106](#) - *Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche*;
- [Circolare INPS 152 del 19 dicembre 2025](#).
- [legge 106 del 18 luglio 2025 tutele per lavoratori affetti da malattie oncologiche invalidanti e croniche](#)

[circolare inps 152 del 19 dicembre 2025 tutele per lavoratori affetti da malattie oncologiche invalidanti e croniche](#)

Il compilatore Dsga
Giuseppina Lo Bosco

Il Dirigente Scolastico
Avv. Giuseppe Ferina
Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93