



**Alla Dirigente Scolastica
Istituti Tecnici "Sante Longo"
Monopoli (Ba)**

**Al Personale Scolastico
SEDE**

Oggetto: Comunicazione n.2 del 02.09.2026 prot.7529/U – Fruizione dei permessi di cui alla Legge 104/1992.

La scrivente Organizzazione Sindacale, in riferimento alla Comunicazione n. 2 del 2.09.2026, di cui all'oggetto, rileva quanto segue.

I permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6 della Legge 104/1992 e s.m.i., la suddetta nota stabilisce che devono essere fruiti dal richiedente con le seguenti modalità:

- ***"in giornate non ricorrenti;***
- ***comunicati, salvo improvvise esigenze, prima della fruizione agli uffici amministrativi di competenza ... per far fronte a necessità di tipo assistenziale e sanitario.***
- ***Ogni dipendente è tenuto ai sensi degli artt. 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, a produrre autocertificazione sulla permanenza delle condizioni di fruizioni dei permessi di cui art. 33, commi 3 e 6, della legge 104/92 relative all' a.s. precedente.***

A tale proposito la scrivente Organizzazione precisa che i tre giorni di permesso per assistenza ad un familiare disabile grave, per quanto concerne il personale docente, sono disciplinati dall'art. 15, comma 6, del CCNL 2007, tuttora vigente per le parti richiamate, il quale recependo esplicitamente quanto disposto dalla richiamata legge 104/1992, testualmente recita: *"I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 05.02.1992, n.104, sono retribuiti come previsto dall'art.2, comma 3 ter, del D.L. 27.10.1993 n.423 e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, né riducono le ferie; essi devono essere **possibilmente** fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti"*.

Inoltre, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpelli n.31/2010 e 1/2012, ha



ricosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una ***programmazione dei permessi*** ex art. 33 Legge 104/1992, **purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad una effettiva assistenza.**

Ciò posto, in riferimento a quanto contenuto nella Comunicazione n. 2 del 2 settembre 2026, richiamata in oggetto, la scrivente Organizzazione Sindacale osserva quanto segue.

Il riferimento agli artt. 75 e 76 del D.P.R. 445/2000 disciplinano la certificazione di stati, fatti/circostanze e condizioni personali attuali e verificabili. Richiedere una dichiarazione in cui il lavoratore che assiste la persona disabile si impegna con una formale dichiarazione, rilasciata ai sensi degli artt. 75 e 76 della Legge n.445/2000 a prestare assistenza e, nel contempo, a minacciare **“sanzioni disciplinari, penali e patrimoniali”**, rappresenta un’errata applicazione della norma.

L’assistenza al disabile è una attività dinamica che si adatta alle esigenze effettive della persona assistita e non può essere rubricata in una rigida programmazione presidiata da responsabilità penali e/o disciplinari.

Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgvo n.105/2022 ***è stato superato il principio del referente unico.*** **Ciò riafferma che l’assistenza al disabile non deve essere sempre erogata, in modo rigido e immutabile da un solo soggetto, ma può essere articolata e condivisa.**

Inoltre, la richiesta della Dirigente Scolastica, con la quale la medesima chiede al lavoratore di attestare lo stato di gravità ai sensi degli artt. 75 e 76 della Legge 445/2000, appare del tutto incoerente giuridicamente e impertinente nel merito.

Lo stato di handicap grave è accertato tramite la Commissione Medica di Verifica, secondo quanto disposto dall’art.4 della Legge 104/1992. La suddetta documentazione è sufficiente a incardinare il diritto a tale beneficio fino al momento il cui il dipendente pubblico che assiste la persona disabile comunica all’amministrazione l’eventuale cessazione delle condizioni di legge previste.

Per quanto concerne l’***invito*** della Dirigente Scolastica a ***“produrre pianificazioni mensili – entro l’ultimo giorno del mese precedente – di fruizione dei permessi per concordare***



*preventivamente con l'Amministrazione le giornate/ore di permesso utilizzando l'apposito modello, **rivedibili in dimostrate situazioni di urgenza**, al fine di evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione", si precisa ulteriormente quanto segue.*

Sebbene non ci sia una sentenza della Corte di Cassazione che disponga, **per i docenti**, la programmazione delle giornate di permesso di cui alla 104/1992, si coglie e si condivide la preoccupazione di bilanciare i diritti all'assistenza dei lavoratori e i diritti del dirigente scolastico di garantire le esigenze organizzativo-didattiche della scuola in generale.

Tuttavia, pur condividendo la pari importanza dei diritti innanzi evidenziati, non possiamo non riconoscere il diritto inderogabile in capo al lavoratore che assiste un disabile grave. Nel merito, infatti, **il Dirigente Scolastico non può mai negare o cancellare il diritto a fruire i tre giorni di permesso.**

Anche l'art. 15, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Scuola e Ricerca" 2019/2021, **stabilisce l'inderogabilità dei suddetti permessi**, esprimendo un invito a non indicare i giorni di permesso in giornate ricorrenti.

Emerge con chiarezza che il diritto all'assistenza del familiare affetto da patologie gravi, riconosciuto ai sensi della più volte citata Legge 104/1992, non può essere subordinato al rispetto delle esigenze organizzative dell'istituto. Certo, che una programmazione delle giornate di permessi della norma riferita può servire a realizzare un auspicabile assetto organizzativo della scuola.

La presente nota è portata a conoscenza di tutto il personale della scuola, al fine di consolidare la collaborazione professionale tra tutto il personale scolastico.

Bari, 7 settembre 2026

Il Segretario Generale Provinciale Flc Cgil Bari

Vito Fumai