



Sezze, 8 settembre 2026

Al personale Docente e ATA
AI DSGA
Sito Web

Circolare n. 9

OGGETTO: Chiarimenti e prescrizioni minime vigenti in materia di congedi parentali e fruizione benefici L.n.104/1992, da parte del personale docente ed ATA.

CONGEDI PARENTALI

Poste le tutele e i benefici che la normativa vigente riconosce ai genitori per la fruizione del congedo parentale, quale periodo di astensione facoltativo dal lavoro per prendersi cura dei propri figli entro una certa fascia di età; si rendono necessarie le precisazioni a seguire, relative a prescrizioni minime volte a favorire la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari dei genitori.

L'art. 7, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 80/2015 che ha riformulato il disposto di cui all'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, sancisce che ai fini dell'esercizio del congedo parentale "il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, **con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo**".

Ad ulteriore tutela per i dipendenti che fruiscono del congedo parentale il comma 8 dello stesso art. 12 precisa che in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7 (e nel caso di fruizione del congedo su base oraria), la domanda potrà essere presentata entro le 48 h. (quarantotto ore) precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Tanto premesso,

- il preavviso è una conditio sine qua non per usufruire del congedo;
 - il mancato rispetto del preavviso comporterà l'impossibilità ad accogliere la richiesta;
 - la segreteria opererà la verifica preventiva del rispetto dei termini di preavviso segnalando eventuali incongruenze;
 - in assenza delle condizioni minime richieste per la fruizione del congedo parentale il lavoratore dovrà attingere ad altri istituti contrattuali possibilmente e legittimamente fruibili.
- Il congedo parentale non riduce le ferie maturate ed è valido ai fini dell'anzianità di servizio. Se richiesto in modo continuativo, il periodo comprende anche eventuali giorni festivi compresi tra le date di inizio e fine dell'astensione.*



BENEFICI art. 33 L. n. 104/1992 – personale docente e ATA

Per il personale docente e per il personale ATA è prevista, ove ne ricorrano le condizioni, la fruizione dei **tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3**, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 - assistenza al familiare con disabilità - art.15, comma 6, del CCNL 2007, confermato dal Contratto 2019/21 art. 68 comma 1, del CCNL Istruzione e Ricerca.

In relazione alla fruizione di tale beneficio, riconosciuto per prestare assistenza al familiare con disabilità con connotazione di gravità, si precisa che il Dirigente Scolastico verifichiate le condizioni di ammissibilità dell'istanza potrà richiedere una **programmazione dei permessi ex art. 33, legge 104/1992**.

"2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una **programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi**, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese".

"3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso... "[art.68 comma 2 CCNL 2019_2021]. L'Inps con circolare applicativa n. 45 dell'1.03.2011 ha confermato tale legittima pretesa del Dirigente della struttura di appartenenza, consentendo che si concordino preventivamente con l'Amministrazione le giornate di permesso, fatte salve le comprovate situazioni di urgenza che potranno richiedere una modifica delle giornate programmate.

Solo per il personale ATA tali permessi possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Si forniscono le seguenti ulteriori precisazioni:

1. Permessi retribuiti (3 giorni al mese - Legge 104/1992)

Il Dirigente Scolastico **non deve rivalutare nel merito il diritto** ai permessi se il verbale di invalidità dell'assistito/dipendente è **a tempo indeterminato** (ovvero non soggetto a revisione).

Tuttavia, all'inizio di ogni anno scolastico, il DS ha la facoltà e il dovere di richiedere un aggiornamento amministrativo.

- **Se il verbale è a tempo indeterminato:** Il diritto resta acquisito. Il lavoratore non deve ripresentare la domanda di riconoscimento ex novo, ma la scuola richiede annualmente una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà** in Allegato (ai



sensi del D.P.R. 445/2000) in cui il dipendente conferma che le condizioni non sono mutate (es. assenza di ricovero a tempo pieno del disabile, continuità dell'assistenza, invariabilità della residenza/domicilio).

- **Se il verbale è soggetto a revisione:** Il beneficio è legato alla scadenza indicata nel verbale. Ai sensi dell'art. 25, comma 6-bis della Legge 114/2014, nelle more dell'effettuazione della visita di revisione da parte dell'INPS, il dipendente conserva i diritti già riconosciuti.
- **Programmazione:** Il DS può richiedere una programmazione mensile o periodica della fruizione dei permessi per garantire la continuità didattica e il regolare servizio (compatibilmente con le esigenze di tutela del disabile).

2. Congedo straordinario biennale (Art. 42, D.Lgs. 151/2001)

Per il congedo straordinario (fino a un massimo di 2 anni nell'arco della vita lavorativa):

- **Fruizione continuativa:** Se la richiesta copre un periodo continuativo a cavallo di più anni scolastici (es. da gennaio a dicembre dell'anno successivo), **non occorre presentare una nuova domanda annuale** né il DS deve rivalutare l'istanza già concessa, salvo verifica della permanenza dei presupposti.
- **Fruizione frazionata:** Se il dipendente richiede il congedo a periodi frazionati, il DS deve valutare e autorizzare ciascun singolo periodo di fruizione al momento della presentazione della specifica istanza.
- **Obbligo di comunicazione:** Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente qualsiasi variazione della situazione di fatto (es. decesso del familiare, ricovero a tempo pieno, cambio di residenza/coabitazione).

Quadro normativo di riferimento

Norma / Circolare	Oggetto e contenuto
Legge 104/1992, art. 33	Disciplina l'agevolazione dei permessi mensili per lavoratori con disabilità grave o che assistono familiari in situazione di gravità.



Norma / Circolare	Oggetto e contenuto
D.Lgs. 151/2001, art. 42, c. 5 e ss.	Disciplina le condizioni e l'ordine di priorità per la concessione del congedo straordinario biennale.
Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010	Chiarisce che le amministrazioni pubbliche devono richiedere periodiche conferme della sussistenza dei requisiti ed effettuare i dovuti controlli sulle dichiarazioni rese.
D.P.R. 445/2000, artt. 46, 47 e 71	Consente al dipendente di attestare lo stato dei fatti tramite autodichiarazione e attribuisce al DS il potere/dovere di effettuare controlli a campione sulla veridicità di tali dichiarazioni.
D.Lgs. 165/2001, art. 25	Definisce le competenze del Dirigente Scolastico in materia di gestione delle risorse umane, organizzazione degli uffici e controllo della regolarità amministrativa.

Tanto premesso si invitano i lavoratori (docenti e ATA), a fornire una programmazione di massima anche su base mensile o con periodicità da concordare con la DS, dei permessi di cui all'art.33 comma 3 della L. n.104/1992

Riconoscendo il valore preminente della cura dei figli e di familiari con disabilità, si confida nella responsabile e corretta gestione dei permessi oggetto della presente e nella collaborazione dei lavoratori beneficiari, al fine di consentire un'organizzazione efficace ed efficiente del servizio scolastico a garanzia del diritto allo studio di studentesse e studenti.

Il Dirigente Scolastico
Prof.ssa Rossella Marra
(Firma autografa omessa ai sensi
dell' art. 3 del D. Lgs. n.39/1993)