

 	<p style="text-align: center;"><b>Istituto Comprensivo "SCIANNA- CIRINCIONE"</b> <b>ad indirizzo musicale</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Via De Spuches, n.4 - 90011 BAGHERIA (PA)</b> <b>C.F. 90026560822 - C.M. PAIC8BU00A</b> <b><u>PEC: paic8bu00a@pec.istruzione.it</u></b> <b><u>PEO: paic8bu00a@istruzione.it</u></b> <b>091/ 963714 – 091/8942312</b> <b><u>http://www.icsciannacirincione.edu.it</u></b></p>	 
--	--	--

Circ. n. 9 del 09/09/2024

A tutto il personale docente e ATA

**Oggetto: disposizioni organizzative relative alle assenze del personale docente e ATA**

Con la presente circolare si forniscono disposizioni relative alla disciplina delle assenze. La presente ha validità fino a nuova disposizione. Si tratta di adempimenti ai quali è necessario attenersi nello svolgimento delle proprie funzioni. Tutto il personale dell'Istituto è tenuto ad osservare **SCRUPOLOSAMENTE** le disposizioni della presente circolare che rappresentano precisi obblighi di servizio, indispensabili per un corretto ed efficace funzionamento della scuola.

**MODALITÀ' COMUNICAZIONE ASSENZA**

La comunicazione dell'assenza per malattia o la proroga di un evento già in corso devono essere effettuate, da parte di tutto il personale, telefonicamente sia all'ufficio di segreteria personale che al responsabile delle sostituzioni al mattino, entro le ore 7.45, a prescindere dal turno di servizio. È necessario che l'ufficio sia informato per tempo dell'assenza, per essere messo in condizione di procedere alle sostituzioni. Il personale deve dare indicazioni circa la presumibile durata dell'assenza e, in ogni caso, deve comunicare appena disponibile la durata del periodo di malattia e il numero di protocollo del certificato medico e ciò al fine di potere procedere con l'eventuale visita fiscale.

**ASSENZE PER MALATTIA**

Le norme che disciplinano le assenze per malattia dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni derivano dal combinato disposto del CCNL Scuola e del D.L. 112 del 26/06/2008, convertito nella Legge 11.133 del 6 agosto 2008 e come modificato dai relativi articoli del D.Lgs. 150/2009, dal combinato del D.M. 18 dicembre 2009 n. 206 e delle apposite circolari esplicative richiamate nella Circolare della Funzione Pubblica del 19 luglio 2010 n. 8 relativa alle "Assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti", nonché dalle successive modificazioni e integrazioni della normativa citata.

**1. Modalità di comunicazione dell'assenza**

Il CCNL Scuola recita a riguardo: "L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza". Se il dipendente presta servizio in più scuole è tenuto a comunicare l'assenza per malattia anche alle altre scuole. L'obbligo di comunicare "tempestivamente", e "non oltre l'inizio dell'orario di lavoro" l'assenza per malattia riguarda tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. E utile precisare che per "orario di lavoro" si intende l'orario di apertura della scuola e non quello di servizio del personale.

**2. Certificazione medica**

L'assenza per malattia deve essere giustificata con certificato medico. Il Dipendente è tenuto a comunicare il protocollo del certificato medico. In caso di non presenza del certificato on line nell'apposita casella INPS si provvederà alle procedure tecniche previste. Allo scopo di poter garantire trasparenza e correttezza nell'attribuzione delle supplenze è necessario che il personale faccia una comunicazione precisa dei giorni di assenza per malattia. I certificati medici devono essere conformi alle comunicazioni telefoniche. In caso contrario la comunicazione di assenza per malattia si intende della durata di un solo giorno. In base al disposto del comma 2 dell'art. 55septies del D.Lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009, la certificazione medica sarà inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che lo rilascia. La certificazione non conforme a quanto previsto comporta la privazione dell'intera retribuzione e dell'anzianità di servizio.

### **Visite fiscali**

L'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001, quinto comma, come modificato dalla legge n. 111/2011 prevede l'obbligo da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno nel caso di assenze che si verifichino nelle giornate immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative. La "giornata non lavorativa", come da orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, deve essere individuata anche con riferimento all'articolazione del turno cui il dipendente è assegnato nonché alle giornate di permesso, ferie concesse, giorno libero. Per gli altri giorni di assenza è data al Dirigente scolastico una certa discrezionalità e flessibilità. Qualora il dipendente, per particolari e giustificati motivi, dimori in un luogo diverso dal proprio domicilio, è tenuto a darne tempestiva informazione all'ufficio di segreteria; diversamente, nel caso di irreperibilità, la responsabilità dell'assenza è a carico delle SS.LL. e determina la condizione di assenza ingiustificata della malattia, cosa che potrebbe comportare la perdita dell'intera retribuzione per tutto il periodo, fino ad un massimo di dieci giorni. Il dipendente che abbia necessità di uscire dal domicilio (per visite mediche, accertamenti sanitari) ha l'obbligo di comunicare alla scuola la diversa fascia di reperibilità; la scuola, a sua volta, tempestivamente, la comunicherà agli Uffici incaricati delle visite fiscali. E necessario, in ogni caso, farsi rilasciare dalla struttura, presso cui ci si sottopone a visita specialistica o esami diagnostici, una giustificazione con l'indicazione dell'orario, qualora l'Ufficio incaricato disponga comunque la visita fiscale in orario diverso da quello indicato (o qualora non si sia comunicata all'amministrazione la diversa fascia di reperibilità), per poter giustificare l'assenza dal domicilio ed evitare l'addebito di una assenza ingiustificata. Sono esentati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità:

- a) I dipendenti che hanno patologie gravi che richiedono terapia salvavita: sono esclusi dalla visita di controllo i giorni di ricovero ospedaliero, i day hospital o macro attività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche/ambulatoriali di controllo delle (certificate) gravi patologie.
- b) I dipendenti che hanno subito un infortunio sul lavoro, se riconosciuto con determinazione dell'INAIL;
- c) I dipendenti che hanno malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio, se almeno riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;
- d) I dipendenti per i quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato;
- e) I dipendenti che si assentano per malattia per sottoporsi a "visite specialistiche" (l'avvenuta visita sarà giustificata con la presentazione dell'attestato da parte del dipendente);
- f) I dipendenti in degenza in ospedale superiore alle 24 ore o con certificazione di ricovero domiciliare o in strutture sanitarie competenti o ancora in regime di day hospital o macro attività in regime ospedaliero, o che si rechino al pronto soccorso, o che a seguito di un infortunio, o che a seguito di un ricovero ospedaliero, qualora il periodo di riposo o di convalescenza sia stato ordinato dall'ospedale stesso (e non, successivamente, dal medico curante: in questo caso non risulta nessun legame ufficiale con il periodo di ricovero o con il precedente infortunio). Pertanto, i periodi di convalescenza oltre a non essere soggetti a decurtazione economica (parere della Funzione Pubblica e nota del MEF), non devono essere soggetti a visita fiscale (ciò vale però solo nel caso in cui tale periodo sia ordinato dall'ospedale stesso);

g) I dipendenti che hanno stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità “riconosciuta”. Il D.M. 206/2009 si limita a prevedere, ai fini dell’esclusione del rispetto delle fasce di reperibilità, la presenza di “stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta”. La situazione di invalidità dev’essere riconosciuta da una struttura medica competente. Non è richiesto, in quanto non specificato dalla norma, alcun grado minimo di invalidità ai fini dell’esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità. Ogni prolungamento della malattia può prevedere una successiva visita medica di controllo. Come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il Parere 15 marzo 2010, n. 12567, il dipendente pubblico esente dall’obbligo di reperibilità, in caso di assenza dal lavoro, può non ricevere la visita fiscale se ha trasmesso all’Amministrazione di appartenenza tutta la documentazione formale, consistente nella documentazione relativa alla causa di servizio, all’accertamento legale dell’invalidità, alla denuncia di infortunio e nel certificato di malattia che giustifica l’assenza dal servizio e che indica la causa di esenzione. In caso contrario, anche se l’Amministrazione richiede l’accertamento fin dal primo giorno di malattia, nessuna sanzione è prevista per il dipendente esente da reperibilità che il medico incaricato della visita non trova in casa. Se, al momento della visita fiscale, il lavoratore non si trovasse all’interno della residenza segnalata nella certificazione e fosse sprovvisto di motivazione, non avrà più diritto al 1000/0 di retribuzione per i primi 10 giorni di malattia. Per i giorni seguenti la retribuzione scenderà al 50%. Il dipendente ha 15 giorni di tempo per comprovare la propria assenza ed evitare la sanzione sopra indicata.

## **ASSENZA PER CONGEDI PARENTALI**

I congedi parentali sono regolamentati dalle disposizioni contenute nel D.L.vo n. 151/2001, riprese dall’art. 12 del CCNL 2006-2009 e modificati dal D.lgs 150/2022. Anche per i congedi parentali vale lo stesso sistema di comunicazione indicato per le assenze illustrate in precedenza, qualora si tratti di congedi per malattia del figlio. Il dipendente deve presentare il certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Se trattasi di congedi parentali ai sensi dell’art. 32 del D.L.vo n. 150/2022, si rammenta che la domanda va inoltrata, di norma, **cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione dal lavoro**; solo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali è consentito inoltrare la domanda, come indicato al comma 8 dell’art. 12 del CCNL 2006-2009, entro le quarantotto ore antecedenti l’inizio del periodo di congedo.

### **Congedo parentale (art.32)**

Il Decreto Legislativo 150/2022 modifica la lettera c) del comma 1 dell’art.32 del Testo Unico sulla maternità **estendendo da dieci a undici mesi il periodo di congedo parentale** fruibile qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l’affidamento esclusivo del figlio. In questo ultimo caso, l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

### **Trattamento economico**

o **Viene estesa da 6 a 12 anni l’età del figlio** entro la quale i genitori, anche adottivi ed affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato;

o Viene estesa da 6 a 9 mesi la durata del congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30% della retribuzione, fermo restando i limiti massimi di congedo fruibili da entrambi i genitori. Di conseguenza:

- Alla madre, **fino al 12° anno di vita del figlio** o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all’altro genitore;
- Al padre, fino al 12° anno di vita del figlio o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all’altro genitore;
- Entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi per un periodo complessivo massimo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più di 6 mesi).

Infine, per i periodi di congedo parentale oltre ai 9 mesi (indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo) è dovuta, fino al 12° anno di vita del figlio (o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione od affidamento) una indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell’interessato sia

inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO).

Una ulteriore modifica è finalizzata a parificare, sul versante previdenziale, i periodi di congedo parentale all'attività lavorativa prevedendo che tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13° mensilità ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quando diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

### **Congedo di paternità (artt.2 e 27-bis)**

-Il d.lgs 150/2022 art. 27-bis ha introdotto **il congedo di paternità “obbligatorio”**:

il padre lavoratore (anche adottivo e affidatario), dai **due** mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i **cinque** mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo **di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore**, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata **a venti giorni lavorativi**.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo **non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

L'art.2 del Decreto Lsg.105/2022 modifica, altresì, l'art.29 del Testo Unico sulla maternità. La disposizione, in particolare, oltre a prevedere l'erogazione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, specifica che il congedo di paternità obbligatorio:

- Deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13° mensilità e alle ferie;
- Va considerato come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i CCNL non richiedono a tale scopo particolari requisiti;
- Non va goduto contemporaneamente alle ferie o ad altre tipologie di assenze

### **ASSENZA/ESONERO DALLE RIUNIONI DEGLI ORGANI COLLEGIALI**

La richiesta di assenza/esonero dalla partecipazione degli impegni previsti dal Piano Annuale delle Attività deve rivestire carattere di estrema eccezionalità e per comprovate ragioni di forza maggiore (visita specialistica; malessere; gravi problemi familiari e/o personali) da documentare in maniera circostanziata, anche mediante autocertificazione.

La richiesta va rivolta al Dirigente scolastico con almeno tre giorni di preavviso, salvo casi impreveduti debitamente documentati.

### **ASSENZA PER PERMESSI BREVI**

I permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o secondo le specifiche normative di settore vanno richiesti con domanda al Dirigente Scolastico, domanda va inoltrata, di norma, prima della data di decorrenza del periodo di astensione dal lavoro nei tempi previsti dalla normativa vigente in materia; della richiesta deve essere data contemporanea comunicazione ai Responsabili delle sostituzioni. A tutto il personale in servizio sono concessi per esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Le ore vanno recuperate entro i due mesi successivi in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio. Per il personale docente la fruizione dei permessi è subordinata alla possibilità di sostituzione con docenti in servizio a disposizione o con docenti non in servizio disponibili ad anticipare il recupero di un permesso breve richiesto per una data successiva. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il

numero di ore non recuperate. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

### **ASSENZA PER PERMESSO RETRIBUITO**

I permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in D.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore, ammontano a 3 giorni all'anno per il personale a tempo determinato e indeterminato.

Il personale a T.I. per gli stessi motivi e con le stesse modalità, può fruire di **sei** giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Il permesso retribuito per motivi personali e familiari, partecipazioni esami, matrimonio, partecipazione corsi di aggiornamento, convegni, ferie, deve essere richiesto al Dirigente Scolastico **con almeno cinque giorni di preavviso** e devono essere **corredati di autocertificazione giustificativa o di opportuna documentazione**, fatte salve comprovate situazioni che presentano carattere di indifferibilità e urgenza, onde poter organizzare in maniera ottimale il servizio scolastico.

Per il personale ATA è necessaria l'autorizzazione preventiva del DSGA.

Il personale beneficiario delle 150 ore per il diritto allo studio può utilizzare le stesse per la partecipazione alle attività didattiche e/o per sostenere esami che si svolgano, in maniera certificata, durante l'orario di lavoro – agevolando possibilmente l'organizzazione dell'Istituto con la presentazione di un "piano di studio" – mentre non spettano per l'attività di studio come previsto dalla circolare 12/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica: il personale interessato è tenuto a presentare la certificazione relativa all'iscrizione, alla frequenza ed agli esami sostenuti al Dirigente Scolastico, il quale a sua volta garantisce una articolazione dell'orario che (nei limiti compatibili con la qualità del servizio) agevoli il diritto allo studio.

La richiesta di permesso retribuito per motivi personali/di famiglia avanzata nella stessa giornata in cui s'intende fruirne deve rivestire carattere di eccezionalità e deve essere anch'essa documentata. In questo caso il permesso deve essere richiesto entro le ore 7.45, a prescindere dall'orario di servizio.

### **ALTRA TIPOLOGIA DI PERMESSI RETRIBUITI – PERSONALE A T.I. E NON RETRIBUITI – PERSONALE A T.D.**

Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- **partecipazione a concorsi o esami: 8 giorni** complessivi per anno scolastico, compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- **lutti** per perdita del coniuge, di parenti entro il 2° grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di 1° grado: **3 giorni per evento**;
- **matrimonio: quindici giorni** consecutivi con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio

Al personale docente assunto **a tempo determinato**, ivi compreso quello di cui al comma 5 dello stesso articolo, sono concessi permessi non retribuiti per i motivi previsti dall'art. 15, comma 1 (partecipazione a concorso ed esame – lutto); sono inoltre attribuiti permessi non retribuiti fino ad un massimo di 6 gg per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2, salvo il caso di matrimonio,

Il personale docente assunto a tempo determinato ha diritto, entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio;

### **ASSENZA PER FERIE**

Le ferie devono essere richieste da tutto il personale, docente e ATA, al Dirigente Scolastico che ne autorizza la fruizione, valutate le esigenze di funzionamento dell'istituzione scolastica, e ne motiva per iscritto l'eventuale diniego. La richiesta deve essere presentata all'ufficio del Dirigente almeno 5 giorni prima. Per il personale ATA è necessaria la preventiva autorizzazione del DSGA. Per i docenti è prevista dal CCNL la possibilità di fruire 6 giorni di ferie durante lo svolgimento dell'attività didattica, purché sia possibile sostituire

il docente con altro in servizio nella stessa sede e non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per l'istituzione scolastica, anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti.

La richiesta, salvo casi eccezionali debitamente documentati, deve essere prodotta **con almeno cinque giorni di preavviso**

### **ASSENZA PER VISITE SPECIALISTICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI DIAGNOSTICHE**

Per quanto concerne le visite specialistiche, nelle more della rivisitazione della disciplina riguardante tali assenze, si richiama integralmente la Circolare Ministeriale n. 8/2008 della Funzione Pubblica che ha fornito chiarimenti in merito alle modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa di cui al DL 112/2008 convertito in L. 133/2008, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti. In caso di improrogabile e comprovata necessità di effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici in orario di servizio, il dipendente può ricorrere a:

- Permessi brevi soggetti a recupero;
- Permessi per motivi personali documentati;
- Assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica;
- Gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti;
- Le ferie (a condizione che sia possibile effettuare la sostituzione senza oneri per l'Amministrazione).

La relativa domanda deve essere presentata **con almeno tre giorni di preavviso**, salvo casi eccezionali debitamente documentati.

### **PERMESSI BREVI**

L'art. 16 del CCNL comparto Scuola dispone che il dipendente può usufruire dei permessi brevi per esigenze personali che richiedono di assentarsi dal luogo di lavoro. A tutto il personale in servizio sono concessi per motivi personali, e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, per un complessivo monte ore pari all'orario settimanale di insegnamento per i docenti e a 36 ore per anno scolastico per gli ATA. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. La richiesta deve essere presentata preventivamente. Nei casi di mancato recupero imputabili al dipendente, l'Amministrazione provvederà a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate. Per il personale docente la fruizione dei permessi è subordinata alla possibilità di sostituzione con docenti in servizio.

### **ASSENZA PER BENEFICI LEGGE N. 104/92**

La Circ.13 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 6/10/2010, ultimo comma, art. 7, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, recita: "Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa". Pertanto, si invita il personale interessato a produrre pianificazioni mensili di fruizione dei permessi (giorno 1 di ogni mese) ovvero, in alternativa, a comunicarne la relativa fruizione con congruo anticipo (almeno 5 giorni prima), fermo restando la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata programmata in precedenza per la fruizione del permesso per garantire un'adeguata assistenza al disabile

Si ricorda, con l'occasione, il contenuto dell'art. 15, co.6, del CCNL 2006/09, in base al quale i permessi di cui all'art.33 della ex L. 104/92 devono essere fruiti dai docenti possibilmente in giornate non ricorrenti.

La richiesta di fruizione di congedo biennale deve essere prodotta almeno 30 giorni prima dalla data di fruizione come modificato dal D.lgs 105/2022.

L'art.3 del Decreto Lgs.105/2022 apporta alcune modifiche alla Legge 104/1992. In particolare:

- Si inserisce tra i beneficiari dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza a familiare disabile grave (art.33, comma 3) la parte di una unione civile e il convivente di fatto;

- Sempre con riferimento all'art.33, comma 3 della Legge 104/1992, **superando il criterio del referente unico**, viene introdotta la possibilità di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei 3 giorni mensili.

### **ASSENZA PER AGGIORNAMENTO**

I docenti hanno diritto a 5 giorni di permesso retribuito per anno scolastico per partecipare ad iniziative di formazione con l'esonero dal servizio. Per la sostituzione si applica la normativa sulle supplenze brevi in vigore nei diversi gradi di scuola. Le richieste di partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento in orario di servizio devono essere presentate in tempi congrui al Dirigente Scolastico, il quale vaglierà la correttezza burocratica della richiesta. Qualora il numero di richieste pervenute per lo stesso evento formativo\di aggiornamento metta in seria difficoltà l'organizzazione delle sostituzioni, verrà autorizzato un numero massimo di partecipazioni tenendo conto dei criteri stabiliti in sede di Contratto integrativo di Istituto. La fruizione di tali permessi va poi documentata consegnando agli uffici di segreteria l'attestato di partecipazione all'attività indicante giorno e orario. Diversamente sarà considerata assenza ingiustificata.

### **ASSENZA PER GRAVI PATOLOGIE**

L'assenza per gravi patologie è regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della scuola. La norma citata recita testualmente "In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi I e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione". Alla luce della norma in questione, i giorni di assenza per "grave patologia" non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporto (18 mesi + 18 mesi per il personale a Tempo Indeterminato; 9 mesi 0 30 giorni per il personale a Tempo Determinato: artt. 17 e 19 del CCNL/2007) e sono sempre retribuiti al 100%. Tali periodi, inoltre, sono esclusi dall'obbligo del rispetto delle C.d. fasce di reperibilità, così come previsto dall'art. 55 c. 5 del D.Lgs 165/2001, e dalla decurtazione di cui all'art. 71 del decreto n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008. La Scuola, quindi, per tali assenze non potrà disporre la visita fiscale né la trattenuta "Brunetta". Affinché gli interessati possano invocare l'applicazione del citato beneficio è necessario il concorso di una serie di elementi. Devono infatti sussistere ed essere valutati contestualmente due requisiti essenziali:

- che si tratti di patologie gravi, debitamente certificate come tali da una ASL o da struttura convenzionata;
- che per fronteggiare la grave patologia da cui è affetto l'interessato debba sottoporsi a terapie salvavita o assimilabili, anch'esse certificate come sopra, dagli effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti. In assenza di una specifica elencazione di malattie comprese nella dizione gravi patologie, la valutazione della gravità non può essere rimessa a questo Ufficio, ma deve essere preventivamente accertata e certificata direttamente dalla competente Azienda sanitaria.

. Risulta necessario, dunque, che il dipendente interessato fornisca la prova della sussistenza di tale presupposto presentando la relativa certificazione medica, rilasciata dalla competente ASL di appartenenza (può trattarsi anche del medico curante o di specialista che opera presso gli ambulatori ASL) che attesti la sussistenza della grave patologia. Tale certificazione non è però sufficiente a consentire automaticamente la fruizione dell'agevolazione contrattualmente prevista. La norma, infatti, fa riferimento a terapie che, per modalità, tempi ed effetti pongano il dipendente in condizione di non poter lavorare. La certificazione prodotta, dunque, dovrà far riferimento anche al percorso terapeutico adottato e contenere l'indicazione dei giorni durante i quali il dipendente dovrà essere considerato parzialmente e/o temporaneamente non in grado di assumere servizio. Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, i periodi che danno diritto all'applicazione dei benefici di cui al citato comma 9 sono dunque:

A. periodi di assenza per i giorni necessari all'applicazione dei trattamenti terapeutici temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (es.: giorni di ricovero ospedaliero o day hospital);

B. periodi di assenza dovuti ai postumi diretti delle cure (temporanee e/o parziali invalidità dovute a conseguenze certificate delle terapie effettuate).

Da quanto richiamato discende che la certificazione medica da presentare a Scuola deve obbligatoriamente precisare che trattasi di grave patologia, che il tipo di terapia cui il lavoratore è sottoposto ha effetti invalidanti e indicare puntualmente il numero di giorni di assenza per terapia con effetti invalidanti. La certificazione prodotta, oltre a contenere l'esplicito riferimento a terapie che, per modalità, tempi ed effetti pongano il dipendente in condizione di non poter lavorare, dovrà indicare il percorso terapeutico adottato e contenere l'indicazione dei giorni durante i quali lo stesso dovrà essere considerato parzialmente e/o temporaneamente non in grado di assumere servizio. Dunque, affinché siano riconosciute i benefici di cui all'art. 17 comma 9 del CCN142007 (art. 19 comma 15 per il personale a TD) le certificazioni, a seconda dei casi, dovrà essere specificato Assenza per "grave patologia" sulla certificazione.

Assenza per gli accertamenti ambulatoriali dovuti alla "grave patologia": sarà sufficiente presentare l'attestazione, rilasciata dal medico dell'ambulatorio, della visita effettuata (volendo con la specifica degli orari). Assenza determinata da un temporaneo e/o parziale stato invalidante, causato dalle terapie "salvavita" praticate direttamente dal lavoratore: sarà sufficiente presentare un certificato del medico di famiglia che attesti il nesso causale tra stato invalidante e terapie.

Solo ed esclusivamente, quindi, nelle ipotesi di effettuazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti da parte di soggetti affetti da gravi patologie e delle conseguenze certificate delle terapie eseguite, tali assenze dovranno essere escluse dal computo del periodo massimo di comporta e retribuite per intero. Le certificazioni presentate dal dipendente non possono essere di contenuto generico ma debbono riportare in modo chiaro e inequivocabile indicazioni specifiche in termini di grave patologia e conseguente terapia. In considerazione della sensibilità dei dati trattati, tutta la documentazione afferente i casi in esame sarà gestita, dalla Scuola, secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

#### **PERMESSI PER TESTIMONIANZE IN GIUDIZIO CIVILE E PENALE (per Docenti e Ata)**

Il dipendente della scuola (docente e ATA assunto a tempo indeterminato e determinato anche per supplenza breve) chiamato a rendere testimonianza in un giudizio civile o penale non può sottrarsi all'assolvimento di tale compito pena l'incorrere nelle sanzioni previste dalla legge (art. 255 Codice di procedura civile; artt. 132 e 133 Codice di procedura penale).

- Nel caso in cui il dipendente chieda di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione, tale assenza verrà giustificata o per l'intera giornata o per il tempo necessario all'assolvimento di tale adempimento.
- Nel caso in cui l'assenza sia dovuta per rendere una testimonianza giudiziale ed essa non è svolta nell'interesse dell'Amministrazione, essa sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali". (Circolare n. 7/2008 Dipartimento Funzione Pubblica).

#### **PERMESSI ATA**

Oltre a quanto stabilito dall'Art. 15 – Commi 1 e 2 e dall'Art. 13 – Comma 9 su riportati, per il personale ATA il CCNL scuola del 2018 ha introdotto delle modifiche.

I tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari

- (art. 15 comma 2 CCNL/2007) **sono stati trasformati in 18 ore** per anno scolastico (art. 31 CCNL/2018);
- I tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, 104 possono essere utilizzati anche ad ore nel limite massimo di **18 ore mensili** (art. 32 CCNL/2018);
- Sono state introdotte **ulteriori 18 ore di permesso** per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 33 CCNL/2018).



## **PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (art. 31 CCNL/2018)**

### **Fruizione in ore**

Il nuovo contratto trasforma i tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari in ore (18 ore per anno scolastico).

### **Criteri di fruizione**

I permessi orari in questione:

- sono fruiti per un massimo di 18 ore annuali;
- non sono fruibili per frazione di ora;
- sono riproporzionati in caso di part time;
- non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- sono aggiuntivi e compatibili ai permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore;
- Si possono utilizzare anche per l'intera giornata (18 ore = 3 giorni).

## **ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI (art. 33 CCNL/2018)**

L'art. 33 introduce per il personale ATA, anche per il personale a tempo determinato, ulteriori 18 ore di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici:

- Sono fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- Sono riproporzionati in caso di part-time

### **Se fruiti in ore:**

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata

### **Se fruiti per l'intera giornata**

- l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (in questo caso, per esempio, vengono scalate le 7 ore e 12 a chi fa tale orario).
- il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

### **Preavviso e Giustificazione**

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno **tre giorni**. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza sarà giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui sopra, anche dei:

- permessi brevi a recupero (art. 16 CCNL/2007);
- permessi per motivi familiari e personali;
- riposi compensativi per le prestazioni di lavoro

**Tutte le richieste dovranno essere inviate online, tramite ARGO scuolanext, nel più breve tempo possibile**

Per tutto quanto non espresso si rimanda alle normative integrali vigenti.

Il Personale Amministrativo, i Collaboratori del DS sono pregati di vigilare sul rispetto di quanto sopra riportato. L'Ufficio di Segreteria predisporrà la richiesta delle visite fiscali secondo quanto previsto dalla normativa e secondo le indicazioni del Dirigente Scolastico.

Certa della professionalità e del clima di faticosa collaborazione che caratterizza gli operatori di questa Istituzione Scolastica, si invita il personale tutto ad attenersi alle suddette disposizioni, al fine di consentire un corretto ed efficace funzionamento della scuola.

La Dirigente scolastica

Prof.ssa Giuseppina D'Amico

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art.3, comma 2, del  
D.lgs n.39/93*