

ASSENZE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

([CCNL 2006/2009](#) confermato dal CCNL 2016/2018)

Tipologia	Durata Massima	Trattamento Economico	Note
Malattia Infermità	18 mesi in 3 anni	9 mesi al 100% 3 mesi al 90% 6 mesi al 50%	È possibile una proroga di altri 18 mesi senza retribuzione.
Gravi Patologie con terapie invalidanti	Per tutto il periodo di ricovero e/o terapia invalidante (<i>esclusione dal computo dei giorni di malattia</i>)	Intero	La certificazione deve essere rilasciata dal medico dell'ASL.
Permessi orari per esigenze personali	Fino a metà dell'orario giornaliero (ore intere) e max 2 ore per i docenti. Fino ad un massimo annuale delle ore di servizio settimanale: - 36 x ATA - 25 x doc. scuola infanzia - 24 x doc. scuola primaria - 18 x doc. scuola secondaria	Intero	Vanno recuperati entro 2 mesi con priorità alla sostituzione di colleghi assenti o allo svolgimento di interventi didattici integrativi.
Esami e Concorsi	8 giorni	Intero	Sono compresi i giorni di viaggio.
Lutto	3 giorni per evento (anche non consecutivi)	Intero	Coniuge; parenti fino al 2°; affini 1°g.; componenti famiglia anagrafica; convivente stabile.
Motivi personali o familiari	Max 3 giorni all'anno	Intero	In aggiunta sono fruibili per gli stessi motivi i 6 gg. di ferie durante le attività didattiche, anche con oneri per la Scuola.
Santo Patrono	1 giorno	Intero	Solo se ricade durante un giorno di lezione.
Matrimonio	15 giorni per evento	Intero	Fruibili da una settimana prima a 2 mesi dopo il matrimonio.
Aspettativa per motivi di famiglia o personali o di studio	12 mesi continuativi o frazionati. Non può superare 2 anni e ½ in un quinquennio.	Nessuno	Non si cumulano i periodi di interruzione con servizio attivo superiore a 6 mesi.
Aspettativa per svolgere altra attività lavorativa	1 anno scolastico (art. 18 c. 3)	Nessuno	Per realizzare una esperienza lavorativa anche nel settore privato.
Aspettativa per svolgere contratti a tempo determinato nell'ambito del comparto scuola	1 anno scolastico (art. 36 c.1 - personale Docente; art. 59 c.1 - personale ATA)	Nessuno (<i>quello del contratto a tempo determinato assunto</i>)	Per realizzare una esperienza lavorativa in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso o per altro profilo ATA.
Anno sabbatico	12 mesi non frazionabili ogni 10 anni (compreso il primo decennio)	Nessuno	Non cumulabile con l'aspettativa.
Assistenza a familiari portatori H	3 giorni al mese	Intero	parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado, in specifiche situazioni)
Congedi per le donne vittime di violenza	90 giorni in 3 anni	come quello previsto per la maternità	

PROSPETTO PARENTI FINO AL IV GRADO E AFFINI FINO AL II GRADO

Gradi	Parenti in linea retta	Parenti in linea collaterale	Affini
I	- Genitori - Figli	_____	- Suoceri - Generi e nuore
II	- Nonni - Nipoti (figli dei figli)	- Fratelli e sorelle	- Cognati
III	- Bisnonni - Bisnipoti (figli dei nipoti da parte dei figli)	- Zii (fratelli e sorelle dei genitori) - Nipoti (figli di fratelli e sorelle)	_____
IV	_____	- Cugini e pronipoti (figli di nipoti da parte di fratelli e sorelle) - Prozii (fratelli e sorelle dei nonni)	_____

*In base agli artt. 74, 75 e seguenti del Codice civile si precisa che:

- **la parentela** è il rapporto giuridico che intercorre tra persone che discendono da uno stesso stipite e sono quindi legate tra loro da un vincolo di consanguineità;
- **l'affinità** è il vincolo tra il coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

Si precisa inoltre che i coniugi (legati da rapporto di coniugio, ossia di matrimonio), non sono né parenti né affini.

Assenza per malattia, docenti con contratto al 31 agosto o al 30 giugno

Riferimento: [articolo 19 CCNL 2007](#).

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto per 9 mesi in un triennio scolastico. La retribuzione in ciascun anno

- è intera per il primo mese
- 50% nel secondo e terzo mese
- senza retribuzione nei mesi successivi.

Assenza per malattia, docenti su supplenze brevi

Riferimento: [articolo 19, CCNL 2007](#).

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto, nei limiti della durata del contratto, per un periodo massimo di 30 giorni annuali.

La retribuzione in questo periodo è pari al 50%.

GRAVI PATOLOGIE

Riferimento: [articolo 17, CCNL 2007](#).

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i giorni di ricovero ospedaliero, i giorni di *day hospital* e le assenze dovute alle conseguenti terapie certificate. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione.

Assenze per vaccinazione contro il COVID-19

Riferimento: [DL 22 marzo 2021 n. 41, articolo 31 comma 5](#).

L'assenza dal lavoro per la somministrazione del vaccino contro il COVID-19 è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico.

PERMESSI DEL PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

Riferimento: [articolo 19, CCNL 2007](#).

- **6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve *essere documentato, o autocertificato*
- **8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** partecipazione a concorsi ed esami
- **3 giorni retribuiti per lutto per:** coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente o componente la famiglia anagrafica, affini di 1° grado
- **15 giorni retribuiti consecutivi per matrimonio** nei limiti di durata del rapporto di lavoro.

Permessi brevi

Riferimento: [articolo 16, CCNL 2007](#).

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero, e comunque massimo due ore, che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo di permessi orari per anno scolastico è pari alle ore di insegnamento settimanale del profilo corrispondente.

Ferie

Riferimento: [articolo 13 e 19, CCNL 2007](#).

Per il personale della scuola assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato, le ferie variano a seconda se si ha una anzianità di servizio fino ai tre anni (30 gg annui) o se si ha una anzianità oltre i tre anni (32 gg annui).

In sostituzione delle festività soppresse, al personale della scuola sono attribuite 4 giornate di riposo, da fruire nel corso dell'anno scolastico a cui si riferiscono. È considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località sede di servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Per il personale assunto a tempo determinato le ferie sono proporzionali al servizio prestato.

Per il solo personale in **regime di part time verticale** il calcolo dei giorni di ferie deve tenere conto del numero dei giorni lavorativi (*non delle ore settimanali*):

Es. personale in part time verticale 3 giorni a settimana:

3 : 6 = x : 32 ovvero x = 16 gg. di ferie

Per il personale docente le ferie devono essere fruito durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. La fruibilità dei sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti.

Per il personale ATA le ferie possono essere usufruite anche in modo frazionato in qualunque momento dell'anno scolastico, ma compatibilmente con le esigenze di servizio che sono sempre prioritarie. Il personale ATA deve poter comunque usufruire di almeno 15 gg. continuativi dal 1/7 al 31/8. Le ferie maturate nell'anno scolastico, in linea generale, vanno consumate nell'anno di riferimento. Tuttavia, in caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento è possibile fruire le ferie non godute non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA. Per il personale che presta servizio su 5 giorni (c.d. settimana corta) il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie.

MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE DEL PERSONALE ATA - PRONUNCIAMENTO ARAN

[Ai sensi dell'art. 13, comma 11 del CCNL Scuola del 29.11.2007, la scuola è tenuta ad imporre al personale ATA la fruizione nel periodo 1 luglio-31 agosto di "almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo" oppure può accettare richieste di fruizione frazionata delle ferie da parte dei lavoratori, come per esempio tutti i venerdì e lunedì dei mesi di luglio e agosto?](#)

In merito alla modalità di fruizione delle ferie del personale ATA, l'art. 13, comma 11, del CCNL Scuola del 29.11.2007 stabilisce che "Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale ATA può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1luglio-31 agosto."

Dalla disposizione contrattuale in esame si evince che:

- a) occorre programmare dei turni per il godimento delle ferie;*
- b) nella programmazione di tali turni il dirigente scolastico deve garantire al dipendente il godimento di almeno 15 giorni di ferie continuative nel periodo 1luglio – 31 agosto;*
- c) il dipendente può richiedere il frazionamento delle ferie in più periodi;*
- d) le decisioni in merito alla possibilità di accogliere la richiesta di frazionamento vengono assunte dal dirigente scolastico che, nella sua valutazione, dovrà principalmente tener conto della compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio.*

Pertanto, il dirigente scolastico, nel pianificare le ferie, deve contemperare le esigenze di servizio (che comunque prevalgono) con le necessità e richieste del lavoratore, il quale può chiedere di non fruire dei 15 giorni consecutivi nel

periodo 1 luglio – 31 agosto. Al contrario, il datore di lavoro – in assenza di una tale richiesta – non può non garantirli. Si ritiene, comunque, che la fruizione dei 15 gg anche in modo frazionato debba avvenire preferibilmente nel periodo 1 luglio - 31 agosto, tenendo conto, comunque, delle esigenze di servizio, del rispetto dei turni prestabiliti e del fatto che agli altri dipendenti deve, comunque, essere garantita la fruizione continuativa dei 15 giorni di ferie.

ASSENZE PER MATERNITÀ

Tipologia	Durata Massima	Trattamento Economico	Note
Astensione per gravi complicanze nella gravidanza	Dall'insorgere dello stato di gravidanza e fino all'astensione obbligatoria	Intero	E' concessa dell'ASL di competenza su presentazione della certificazione ginecologica attestante lo stato di rischio.
Congedo di maternità (Astensione obbligatoria)	5 mesi e 1 giorno complessivamente: 2 mesi prima, il giorno del parto e 3 mesi dopo il parto. Previo parere del ginecologo e verifica della tipologia di lavoro è possibile 1 mese prima e 4 dopo il parto. In caso di parto prematuro i gg. non fruiti prima del parto sono aggiunti al periodo successivo.	Intero	In caso di adozione il periodo è fruibile dal giorno dell'ingresso in famiglia (adozioni nazionali) o in Italia (adozioni internazionali) e per i 5 mesi successivi, ridotti a 3 mesi in caso di affidamento.
Congedo parentale (Astensione facoltativa)	Usufruibile anche in modo frazionato nei primi 8 anni di vita del bambino con una durata complessiva di 11 mesi di cui 6 max. per la madre e 7 per il padre (10 mesi nel caso di un solo genitore).	Nei primi 3 anni: - Intero il 1° mese - 30% i restanti 5 mesi Dal 3° all'8° anno: 30 % solo in base al reddito familiare, altrimenti nessuno	Può essere usufruito entro i primi 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o dell'affidamento e comunque entro il compimento della maggiore età dello stesso.
Malattia del figlio	Fino al terzo anno di vita senza limite di durata e in aggiunta all'astensione facoltativa. Dai tre agli otto anni, 5 giorni all'anno per ciascun genitore.	Entro i primi 3 anni di vita: 30 gg. intero. I successivi giorni senza retribuzione. Dopo il 3° e fino all'8° anno nessuna retribuzione	Anche per genitori adottivi o affidatari anni fino al 6° anno di età (anziché fino a 3 anni). Tra i 6 e gli 8 anni, 5 giorni non retribuiti per anno di età e per ciascun genitore.
Riposi giornalieri (Allattamento)	2 h. al giorno se l'orario di lavoro di quel giorno è pari o superiore alle 6 h., 1 h. al giorno se l'orario di lavoro di quel giorno è inferiore alle 6 h.. In caso di parto plurimo le ore sono raddoppiate.	Intero	Entro il 1° anno di vita del bambino e, per le adozioni, entro il 1° anno di ingresso del minore in famiglia.

RECENTI NOVITÀ (che modifica quanto sopra riportato)
contenute in due decreti legislativi approvati dal Governo in aprile 2022 di recepimento di direttive europee.

CONGEDI PARENTALI:

- 1) aumento da **6 a 9 i mesi** (genitore single da 10 a 11) per avere il congedo parentale indennizzato al 30% della retribuzione.
- 2) Aumentano da **6 a 12** gli anni limiti dell'età del figlio per godere il congedo anche per genitori adottivi e affidatari.

La indennità relativa ai periodi di congedo è del 30% nella misura di 3 mesi per ciascun genitore per un periodo totale complessivo di **6** mesi più un ulteriore periodo di **3** mesi (**totale 9**) trasferibile tra genitori e fruibili in alternativa sempre al 30% della retribuzione.

CONGEDO DI PATERNITÀ

- 3) congedo obbligatorio per il padre **di 10 gg.** dando la possibilità di chiederlo nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. Inoltre, si prevede il diritto delle ferie e tredicesima prima non riconosciuti. Si tratta di un diritto autonomo e distinto del padre accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo

ASSENZE PER MALATTIA DEL PERSONALE ATA

Il CCNL del comparto scuola tutela il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto di lavoro, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo (c.d. periodo di comporto), nel corso del quale il datore di lavoro non potrà licenziarlo; sia sotto il profilo economico, riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle stesse norme contrattuali o dal giudice secondo equità.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi del comma 1 dell'art. 17 cit. CCNL il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi con il trattamento economico previsto dal comma 8:

- Retribuzione intera per i primi 9 mesi
- 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi

Assenze per malattia che rientrano nel computo del periodo di comparto

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente, ivi comprese le assenze dovute a:

- infermità dipendente da causa di servizio (in tali giornate al lavoratore spetta comunque l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, cit. CCNL);
- i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero;
- visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici qualora l'assenza dell'intera giornata sia imputata a "malattia".

Assenze escluse dal computo del periodo di comparto

Non vengono computate nel periodo di comparto le tipologie di assenza espressamente individuate dalle norme contrattuali o da specifiche disposizioni di legge, dovute a:

- gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali"). In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- infortunio sul lavoro certificato dall'INAIL (art. 20, comma 1, cit. CCNL): non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- i 30 gg. di congedo per cure per invalidi (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 119/2011): durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comparto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia previsto dal cit. art. 17 commi 1 e 2.
- malattia determinata da gravidanza (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nota 25/1/0011428 del 19 agosto 2008): non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza anche in caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Criteria e modalità di calcolo delle assenze

Al personale assunto in ruolo sono applicate le norme per il personale assunto a tempo indeterminato di cui all'art. 17 cit. CCNL. Pertanto, a tale personale non potranno essere considerati i periodi di assenza precedenti (contratti a tempo determinato) i quali erano sottoposti ad un diverso periodo di comporto. In sostanza, per il personale assunto a tempo indeterminato il riferimento al "triennio precedente", è da interpretare letteralmente nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola, a nulla rilevando eventuali assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Il triennio da considerare ha carattere "dinamico", quando il dipendente si assenta per malattia occorre, in primo luogo, verificare se i giorni di malattia rientrano nel limite dei 18 mesi di comporto e se sussista la decurtazione economica al superamento dei primi 9 mesi, da effettuare ai sensi dell'art. 17, comma 8, cit. CCNL. Occorrerà quindi procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l'episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate.

Ai sensi della nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 del Ministero dell'Economia e delle Finanze il triennio da considerare per il conteggio dei 18 mesi di assenza va calcolato:

- partendo a ritroso dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso, risalire indietro di tre anni;
- sommare tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di comporto);
- aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all'evento morboso in atto.

Il risultato ottenuto, che potrebbe essere definito "somma economica", permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all'interno del periodo di comporto, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all'art. 17, comma 8, del cit. CCNL.

Assenze e decurtazione retributiva nuovo CCNL (primi 10 giorni)

L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Assenze escluse dalla decurtazione retributiva dei primi 10 giorni

Non si procede alla decurtazione economica se l'assenza per malattia sia conseguenza di:

- **ricovero ospedaliero.**

Nella fattispecie sono ricomprese le prestazioni sanitarie effettuate in regime di ricovero, di day-hospital, di day-surgery e di pre ospedalizzazione. I casi di day-hospital, e di day-surgery vi rientrano anche se la prestazione è inferiore alle 24 h.

Vi rientrano, altresì, le ipotesi di “assistenza domiciliare integrata” (cioè di “ricovero domiciliare sostitutivo” di quello ospedaliero). Non vi rientra l'assenza per malattia seguente alla prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso, in quanto per “ricovero ospedaliero” si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore. La certificazione giustificativa deve essere rilasciata dalla Asl o dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata che possieda i requisiti per fornire una prestazione in regime di ricovero (vale a dire un'assistenza continuativa a carattere multiprofessionale o polispecialistico); non rileva, pertanto, la certificazione di una prestazione effettuata in regime “ambulatoriale” ancorché la stessa sia stata fornita da una struttura ospedaliera.

- successiva convalescenza post ricovero, intendendosi quest'ultima comprensiva della convalescenza domiciliare. La certificazione giustificativa della convalescenza post ricovero può essere rilasciata sia dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero sia dal medico ASL o di famiglia (in quest'ultimo caso la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale. Dipartimento della Funzione Pubblica n. 53/2008; MEF, nota prot. n. 27553/2009);
- ricovero domiciliare, certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché “sostitutivo del ricovero ospedaliero”;
- infortunio sul lavoro
- infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 20, comma 2, cit. CCNL);
- gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”).

Si ricorda che la trattenuta va invece applicata in caso di malattia che attesti uno “Stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta”.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Le assenze per malattia del personale assunto con contratto a tempo determinato sono regolate dall'art. 19 del cit. CCNL, in particolare i commi 3, 4, 5 e 6 per il personale assunto almeno fino al 30/6; il comma 10 per il restante personale (supplenze brevi). Per le assenze riferite a gravi patologie, infortunio sul lavoro, causa di servizio, cure per gli invalidi e termali o assenze per esami e visite specialistiche valgono le stesse regole del personale assunto a tempo indeterminato così come esposte nella presente guida.

Personale con contratto stipulato fino ad almeno il 30/6

Personale con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per ciascun anno scolastico, il periodo è così retribuito:

- nel 1° mese al 100%
- nel 2° e 3° mese al 50%
- dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

I primi 3 mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. I restanti 6 mesi di assenza interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti (il personale non avrà riconosciuti il punteggio, i contributi ecc.) Superato il limite dei 9 mesi si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Anche per tale personale vale quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia.

Personale con contratto per "supplenze brevi"

Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee rientrano in questa tipologia tutte le supplenze brevi conferite dal dirigente scolastico (sostituzione del titolare collocato in malattia, riduzione oraria per allattamento ecc.), comprese le supplenze per la copertura di posti resosi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31/12 (conferite direttamente fino al "termine delle lezioni") e le supplenze per sostituzione di personale collocato in maternità (per interdizione o congedo di maternità).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto a 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti). Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe)

ASSENZE PER VISITE SPECIALISTICHE

differenze tra personale ATA e docenti. La guida

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 all'art. 33 prevede per il personale A.T.A. il riconoscimento di specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, fruibili su base giornaliera o oraria. Si tratta di un istituto contrattuale nuovo, non previsto dal precedente CCNL 2006-2009, che ha suscitato numerose richieste di chiarimenti circa la fruibilità e il tetto orario massimale.

FRUIZIONE ORARIA GIORNALIERA

Se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi dieci giorni di assenza per malattia, ma sono incompatibili con il godimento nello stesso giorno di altri tipi di permessi previsti dalla normativa.

Se sono fruiti su base giornaliera, l'intera giornata verrà **convenzionalmente considerata pari a 6 ore** di permesso e si applicherà la decurtazione del trattamento economico accessorio. In proposito l'ARAN precisa che se il permesso incide su una giornata pari a 9 ore (a causa ad esempio del rientro pomeridiano previsto nel caso di orario di servizio basato su 5 giorni lavorativi), la giornata va considerata pari a 6 ore di permesso, tuttavia, le ulteriori ore di servizio (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno comunque considerate e defalcate dal monte orario.

COME GIUSTIFICARE IL PERMRSSO

Riguardo le modalità di giustificazione dell'assenza, il contratto prevede un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, pubblica o privata, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico.

Cosa succede al raggiungimento delle 18 ore?

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, fornisce chiarimenti per il caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dall'art.33: eventuali ulteriori assenze legate alla sottoposizione a visite, terapie o esami diagnostici saranno ammesse **oltre il limite delle 18 ore annue**, solo se il lavoratore versi in situazioni in cui vi sia una patologia in atto che comporti uno **stato di incapacità lavorativa**, che pertanto riconduca la casistica all'istituto della malattia.

In tali casi l'attestazione giustificativa redatta dal medico o dalla struttura presso la quale si effettua la visita o la prestazione dovrà indicare lo stato di "incapacità lavorativa" in cui versa il lavoratore, tale da annoverare l'assenza alla malattia.

Ad es. il tipico caso di permesso per “analisi cliniche” (come le analisi del sangue), ove richiesto oltre le 18 ore annue, non sarà annoverato a malattia, constatata l’assenza della “incapacità lavorativa” quale elemento necessario. Il lavoratore dovrà dunque utilizzare altri tipi di permessi previsti da leggi o contratti per giustificare l’assenza (permesso breve, permesso per motivi personali, riposi compensativi, ferie, etc.).

TEMPO PARZIALE

Le 18 ore sono ridotte in caso di rapporto **di lavoro a tempo parziale (Verticale, Orizzontale, Misto)**, si procede al **riproporzionamento delle ore di permesso (es. un Collaboratore scolastico assunto per 18 ore ha 9 ore di permesso in un anno scolastico.)**

Come funziona per i docenti?

A differenza dei permessi specificatamente previsti per il personale A.T.A, per i docenti si è in attesa di apposita disciplina contrattuale nel prossimo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Nell’attesa, si applica la disciplina generale prevista dall’art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 165 del 2001 (*Testo Unico sul Pubblico Impiego*): *“Nel caso in cui l’assenza per malattia abbia luogo per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all’orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica”*.

Per i docenti quindi l’assenza dal servizio finalizzata all’effettuazione di visite specialistiche è **ricondata all’istituto della malattia**, salvo che il dipendente scelga di giustificarla con ferie o permessi di altro tipo

TEMPI DI RICHIESTA

La richiesta di fruizione delle ore va formulata con almeno **tre giorni di anticipo**, tranne i casi di assoluta urgenza per cui la domanda può essere presentata anche nelle **24 ore precedenti la fruizione, e comunque non oltre l’inizio dell’orario da lavoro Giornaliero**.