



Prot.n. (40-bis, 41, 47 57-bis e 71 del CAD D.Lgs n 82 del 2005)

San Giovanni in Fiore-CS 08/02/2022

A tutto il personale
Al sito web della scuola
sedi

CIRCOLARE - B1

OGGETTO: ASSENZE - PERMESSI – FERIE: Disposizioni organizzative.

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 a osservare **SCRUPOLOSAMENTE** le disposizioni della presente circolare che rappresentano precisi obblighi di servizio, indispensabili per un corretto ed efficace funzionamento della scuola. In particolare, si richiama l'attenzione sui seguenti punti:

ASSENZA PER FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

L'art. 15, comma 2, del CCNL prevede che il docente ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, i docenti possono 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.

Ai sensi dell'art. 13, comma 9, le ferie richieste dal personale docente durante l'attività didattica sono concesse in subordine "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".

Dal disposto delle due norme (art. 15/2 secondo periodo e art. 13/9) si evince che se i 6 giorni di ferie sono dal personale docente richiesti come "**motivi personali e familiari**", **quindi producendo la documentazione necessaria anche mediante autocertificazione**, il personale richiedente il permesso non ha l'obbligo di accertarsi che per la sua sostituzione "non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti". **Si precisa che, in caso di richiesta o documentazione incompleta, la stessa verrà rigettata.**

Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all'articolo 15/2 primo periodo, ha diritto, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) a fruire di ulteriori 6 giorni.

Per ovvie ragioni di carattere organizzativo, si invita il personale a produrre domanda di permesso personale retribuito **con almeno cinque giorni d'anticipo**; la richiesta di permesso retribuito per motivi personali/di famiglia, avanzata nella stessa giornata in cui s'intende fruirne, sebbene legittima, deve rivestire carattere di eccezionalità per le ragioni su espresse e deve essere documentata come previsto dalla norma contrattuale

TIPOLOGIA DI PERMESSI RETRIBUITI - PERSONALE A T.I.E NON RETRIBUITI – PERSONALE A T.D.

Art. 15 - Comma 1: 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 di affini di 1° grado: **3 giorni consecutivi 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 stesso.

Art. 19 - Commi 7 e 9: 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, in cui si applicano i commi 12 e 13.

- ✎ **Comma 12:** 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;
- ✎ **Comma 13:** il permesso di cui ai commi 9 (lutto) e 12 (matrimonio) è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

PERMESSI BREVI

L'art. 16 del CCNL comparto Scuola : Il dipendente può usufruire dei permessi brevi per esigenze personali .

-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 18 ore e a 36 ore per anno scolastico per gli ATA.

-Le ore vanno recuperate entro i due mesi successivi in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio.

-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 in segreteria 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 dei docenti in servizio.

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.

MODIFICHE SECONDO IL NUOVO CCNL SCUOLA DEL 09.04.18

- ✎ 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, n. 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;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore;

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 32 CCNL/2018 – COMMA 1)

I tre giorni di permesso per assistenza al familiare disabile, secondo il nuovo contratto, possono essere fruiti anche in ore. L'art. 32 del CCNL/2018 Comma 1 sostituisce l'art. 15, comma 6 e disciplina la materia dei suddetti permessi disponendo che il **personale ATA** può decidere di utilizzarli in ore nel limite massimo di 18ore mensili.

Modalità di Fruizione

Per le modalità di fruizione si rimanda alla circolare sui permessi della L. 104 pubblicata sul sito della scuola.

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 fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

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 a 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 straordinario.

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 compito.
- ✍ 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 RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART. 33 DELLA L.104/1992 DOCENTI E PERSONALE ATA: PRECISAZIONI E REGOLAMENTAZIONE – CONGEDO BIENNALE. DISPOSIZIONE DI SERVIZIO.

(Rif. Circ. 19, Prot. n° 2697/A40, del 10/9/2016)

Disciplina delle assenze dal servizio per permesso retribuito di cui all'oggetto .

-CCNL dei lavoratori del comparto scolasigato in data 27/11/2007, all'art. 15 comma 6 ;
-Circolare INPS n. 90 del 2007.

In particolare, il comma 6 art. 15 CCNL 27/11/2001 recita testualmente: "I permessi retribuiti di cui all'art. 33 devono possibilmente essere fruiti dai docenti **in giornate non ricorrenti**"

La Circ. INPS, prescrive che:

- il soggetto disabile può scegliere la persona che all'interno della famiglia deve prestargli/le assistenza, prevede anche sia una **dichiarazione a firma congiunta dell'assistito e dell'assistente**
- un **PROGRAMMA DI ASSISTENZA da consegnare al dirigente all'inizioidi ogni mese**, modificabile con opportuni atti concordati, in caso di emergenza.

- Lavoratore con handicap grave: i lavoratori con handicap grave certificato (art. 3 comma 3 della Legge 104/92) hanno diritto a fruire mensilmente di tre giorni di permesso ;

- **Modalità di fruizione dei permessi:** non è consentito lasciare in segreteria il giorno prima una richiesta di permesso per art. 33 legge 104/1992, se questa non sia stata prima vistata e autorizzata dal dirigente scolastico, con il quale il permesso deve essere quindi concordato.

Per quanto sopra: il richiedente dovrà comunicare all'inizio di ogni mese al D.S. le date in cui fruirà dei permessi in tempo utile, salvo emergenze, per consentire l'organizzazione dei servizi e per limitare le ricadute negative sulle classi derivanti dall'assenza.

CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE (ART. 42 D.LGS. N. 151/2001)

Vi è la possibilità di **usufruire di due anni di congedo retribuito**. Legge **388 articolo 80**, comma 2; Art.42, comma 5 del **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e D.Lgs. 119/2011**), e modifiche e chiarimenti, e sentenze (**Sentenza n. 203/2013 Corte Costituzionale**) e circolari INPS (**Circolare 15 novembre 2013, n. 159**).

È possibile, quindi, richiedere dei congedi dal lavoro della durata massima di **due anni** per assistere il disabile, come prevede l'**art. 42 del D.Lgs. 151/2001**, usufruibili *anche in maniera frazionata*(senza ledere il diritto allo studio del discente) Fra un periodo e l'altro è necessaria l'effettiva ripresa di servizio.

Beneficiari e condizioni

Il **congedo biennale** può essere riconosciuto al familiare o affine **entro il terzo grado convivente** del disabile in **situazione di gravità**, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma.

La platea dei beneficiari, definita ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 119/2011, prevede il seguente ordine di **priorità inderogabile** :

- Il **primo beneficiario** è, quindi, il **coniuge CONVIVENTE** con la persona gravemente disabile.
- In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi (anche se non conviventi con il figlio). Da far rilevare che **non viene previsto alcun limite di età** di chi dovrebbe assistere il disabile.
- In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti **del «padre e della madre»**, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei **figli CONVIVENTI**.
- Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ad uno dei **fratelli** o delle **sorelle CONVIVENTI**.
- In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti anche dei fratelli o delle sorelle, il diritto al congedo passa a parenti e affini, comunque **CONVIVENTI**, fino al **terzo grado**.

Durata e modalità di fruizione

Per quanto concerne la **durata massima di due anni** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che i periodi di congedo richiesti *“rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore ai sensi dell’art. 4, comma 2, della legge 53/2000, di due anni di permesso, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.*

Durante il suddetto congedo i beneficiari non potranno svolgere alcun tipo di attività lavorativa, e dovranno, al rientro in servizio, produrre idonea dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante tale circostanza.

Il congedo, come già per i permessi di cui all’art. 33 c.3, della legge 104/92 non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona (referente unico).

Il congedo biennale, come da normativa, è concesso **entro 60 giorni dalla richiesta**.

Per ciò che riguarda la fruizione del congedo senza aspettare il relativo decreto, la sentenza del **Consiglio di Stato del 12 aprile 1978, n. 739** ha ritenuto legittimo il licenziamento di un impiegato di segreteria non diruolo che, in seguito a una domanda di aspettativa per famiglia, si era assentato arbitrariamente dal servizio.

Per quanto non menzionato sopra è possibile rivolgersi in segreteria.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Ing. Pasquale SUCCURRO

*Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD
Codice Amministrazione Digitale e norme ad esso connesse
D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e D.lgs. 13 dicembre 2017 n. 217*