

Periodico Amministrativo delle Istituzioni Scolastiche

PAIS

Rivista mensile di cultura professionale e di formazione in servizio

La disciplina delle assenze del personale della scuola

INSERTO N. 6

Allegato al N. 7 - Novembre 2008 - Anno IV

A cura di
Mario Bandoli

SOMMARIO

1. PREMESSA	pag.	III
2. LE FONTI	»	III
3. FERIE (Art. 13 CCNL 27/11/2007)	»	III
4. FESTIVITÀ (Art. 14 CCNL 27/11/2007)	»	V
5. PERMESSI RETRIBUITI (Art. 15 CCNL 27/11/2007)	»	V
6. PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE ED ATA CHIAMATO A RICO- PRIRE CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE (Artt. 38 e 52 CCNL 27/11/2007)	»	VII
7. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	»	VII
8. CONGEDI STRAORDINARI	»	IX
9. PERMESSI BREVI (Art. 16 CCNL 27/11/2007)	»	X
10. ASSENZE PER MALATTIA (Art. 17 CCNL 27/11/2007)	»	X
11. ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI LAVORO, PERSONALI E DI STUDIO.	»	XIII
12. ALTRE ASPETTATIVE	»	XIII
13. CONGEDI PARENTALI (Art. 12 CCNL 27/11/2007)	»	XIV
14. INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO	»	XVI

PREMESSA

La disciplina delle assenze del personale della scuola è materia delicata con la quale quotidianamente gli operatori, Dirigenti Scolastici, Direttori SGA ed Assistenti amministrativi, si confrontano e che pertanto richiede una conoscenza approfondita e costantemente aggiornata.

Il CCNL 29 novembre 2007 ha apportato alcune importanti modifiche ed ulteriori e più approfondite derivano dall'entrata in vigore del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.

Con questo inserto si intende dare un quadro di riferimento inerente le varie tipologie di assenze, sia quelle normate dalla contrattazione collettiva nazionale che quelle derivanti dall'applicazione della legislazione vigente in materia, tale da poter risultare un sussidio, snello e concreto, all'attività di tutti coloro che si trovano ad operare in materia.

LE FONTI

- ▶ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 29 novembre 2007
- ▶ Legge 8 Marzo 2000, n. 53
"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".
- ▶ Decreto Legislativo 26 Marzo 2001, n. 151
"Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53".
- ▶ Decreto Legislativo 23 Aprile 2003, n. 115
"Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 151/2001".
- ▶ Legge 5 Febbraio 1992, n. 104
"Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
- ▶ Legge 6 Agosto 2008 n. 133
"Art. 71 del D.L. 112/2008 convertito nella Legge 133/2008".

FERIE (ART. 13 CCNL 27/11/2007)

Personale con contratto a tempo indeterminato

Il personale docente ed ATA, assunto sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, ha diritto, per ogni anno scolastico di servizio,

ad un periodo di ferie durante il quale spetta la normale retribuzione con esclusione di tutte le indennità per le quali siano previste prestazioni aggiuntive o straordinarie e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

Tale diritto è irrinunciabile e non monetizzabile, salvo che il dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro non ne abbia usufruito, nel qual caso si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Per il personale assunto a tempo indeterminato la durata delle ferie è di 32 giorni comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della Legge 23 dicembre 1977, n. 937; i dipendenti neo-assunti hanno diritto a 30 giorni, sempre comprensivi delle due giornate di cui alla Legge 937 anzi richiamata; dopo tre anni di servizio a qualunque titolo prestati spettano 32 giorni.

Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio le ferie spettano in misura proporzionata al dodicesimo di servizio prestato, tenendo presente che la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese a tutti gli effetti.

Al personale ATA, che presta servizio con un orario settimanale distribuito su 5 giorni lavorativi, il sesto giorno è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie ed i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

Le ferie devono essere richieste da tutto il personale docente ed ATA al Dirigente Scolastico; le stesse devono essere fruiti, salvo impedimento per cause di servizio o esigenze di carattere personale e di malattia, nel corso dell'anno scolastico.

Il personale docente può fruirne durante i periodi di sospensione delle attività didattiche, mentre durante la rimanente parte dell'anno possono essere concesse ferie per un periodo non superiore a 6 giorni. La fruibilità dei predetti giorni è condizionata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque senza oneri aggiunti a carico dell'Amministrazione, comprese le eventuali ore eccedenti. Fa eccezione quanto previsto dal comma 2 art. 15 CCNL 29/11/2007 relativo ai permessi retribuiti.

Al personale ATA, che può frazionare le ferie in più periodi, deve essere assicurata la fruizione di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo 1° luglio - 31 Agosto. I motivi di impedimento della fruizione delle ferie devono risultare da documen-

tate esigenze personali e/o da provvedimento di negazione per particolari esigenze di servizio; le ferie devono pertanto essere richieste e concesse nell'anno scolastico di riferimento ed i rinvii non possono che risultare un fatto eccezionale e non sistematico.

Le ferie eventualmente non fruita per i predetti impedimenti saranno godute, da parte del personale docente entro l'anno scolastico successivo durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e dal personale ATA, di norma non oltre il mese di Aprile dell'anno successivo.

Le ferie:

- possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio, e nel caso, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie stesse, nonché al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto;
- possono essere interrotte per:
 - malattia del dipendente, adeguatamente e debitamente documentata dovuta a ricovero ospedaliero o che si sia protratta per più di 3 giorni. In quest'ultimo caso l'Amministrazione deve essere posta nelle condizioni di poter svolgere i prescritti accertamenti;
 - per malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore⁽¹⁾;
- non si riducono per assenze dovute a motivi di salute ancorché gli stessi si siano protratti per tutto l'anno scolastico ed abbiano anche ridotto parzialmente la retribuzione;
- non si riducono quando il dipendente ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 del CCNL 29/11/2007.

Personale con contratto a tempo determinato

Al personale docente, ai docenti di religione incaricati ed al personale ATA si applicano le disposizioni in materia di ferie previste per il personale con contratto a tempo indeterminato rapportandole in proporzione al servizio prestato. Pertanto la durata delle ferie è di 32 giorni comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della Legge 23 dicembre

1977, n. 937; i dipendenti neo-assunti hanno diritto a 30 giorni, sempre comprensivi delle due giornate di cui alla Legge 937 anzi richiamata; dopo tre anni di servizio a qualunque titolo prestati spettano 32 giorni.

A norma del CCNL 29/11/2007 la fruizione delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni non è obbligatoria e pertanto al personale docente con contratto a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche che non usufruisca o non gli sia consentita la fruizione, in tutto o in parte, delle ferie maturate, è corrisposta una indennità sostitutiva delle ferie non godute; tale indennità è determinata in 2,66 giorni per ogni 30 giorni di servizio prestato per coloro che hanno diritto a 32 giorni all'anno, ed in 2,50 giorni per ogni 30 giorni per coloro che hanno diritto a 30 giorni all'anno.

Anche al personale ATA che nel periodo di vigenza del contratto non abbia potuto usufruire delle ferie richieste, per motivi personali e/o di servizio, è corrisposta l'indennità sostitutiva nelle stesse misure anzi riportate.

L'indennità sostitutiva non compete ai titolari di contratto a tempo determinato fino al 31 agosto che godranno delle ferie nei mesi retribuiti di Luglio ed Agosto.

Giova qui ricordare che l'indennità sostitutiva ha carattere retributivo, come da orientamento giurisprudenziale, e pertanto deve essere assoggettata alla vigente contribuzione previdenziale.

Personale con contratto a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato per il personale docente dall'art. 39 e per il personale ATA dall'art. 58 del CCNL 27/11/2007.

Al personale che svolge attività lavorativa a tempo parziale si applicano, in rapporto alla riduzione della prestazione lavorativa, gli istituti normativi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. Per l'istituto delle ferie, precisa il CCNL, il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un numero di giorni di ferie e festività pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, mentre il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni proporzionale alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

(1) Comma 4 art. 47 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

FESTIVITÀ (ART. 14 CCNL 27/11/2007)**Personale con contratto a tempo indeterminato**

Alcune festività, sia religiose che civili, sono state abolite dalla Legge 23 dicembre 1977, n. 937 che in sostituzione ha introdotto per ogni dipendente sei giornate compensative di riposo. Una delle festività abolite, precisamente il 2 giugno, è stata reintrodotta con la Legge 336/2000; la stessa legge non ha però ridotto le festività soppresse di cui alla Legge 937/77 che rimangono pertanto attribuite in misura di sei di cui due aggiunte alle ferie.

Le festività devono essere godute nell'anno scolastico di riferimento ed il personale docente può usufruirne soltanto nel periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio dell'anno scolastico successivo, oppure durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Il personale docente ed ATA matura il diritto alle quattro giornate con il servizio attivo (per il personale a tempo determinato spetta una giornata ogni tre mesi di effettivo servizio), mentre si riducono a seguito di:

- collocamento in aspettativa per motivi di famiglia;
- collocamento in astensione facoltativa nei primi 8 (otto) anni di vita del bambino per i periodi eccedenti i primi 30 (trenta) giorni;
- collocamento in astensione facoltativa per malattia del bambino nei primi 8 (otto) anni di vita per i periodi eccedenti i primi 30 (trenta) giorni.

Resta ancora in vigore la misura della compensazione giornaliera pari ad € 4,69 lorde, nel caso non sia stato possibile usufruirne per motivate esigenze di servizio durante l'anno scolastico.

La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo, a condizione che ricada in giorno lavorativo, e deve essere fruita, salvo inderogabili esigenze di servizio che danno luogo a recupero, nello stesso giorno della ricorrenza.

Personale con contratto a tempo determinato

Le festività soppresse di cui alla Legge 23 dicembre 1977, n. 937 spettano anche al personale con contratto a tempo determinato nella stessa misura di sei di cui due aggiunte alle ferie.

Il diritto alle quattro giornate matura con il servizio attivo e comunque in ragione di una giornata ogni tre mesi di effettivo servizio; qualora

il dipendente non abbia potuto fruirne in tutto o in parte, devono essere compensate nella stessa misura prevista per il personale con contratto a tempo indeterminato.

PERMESSI RETRIBUITI**(ART. 15 CCNL 27/11/2007)****Personale con contratto a tempo indeterminato**

I dipendenti della scuola con contratto a tempo indeterminato hanno diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata e previa domanda da presentarsi al dirigente scolastico da parte del personale docente ed ATA, a permessi retribuiti per:

- partecipazione a concorsi ed esami;
- lutto;
- motivi personali e familiari;
- matrimonio.

Per la **partecipazione a concorsi ed esami** spettano complessivamente otto giorni per anno scolastico, compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. I giorni sono riferiti alle giornate di effettivo svolgimento delle prove e non comprendono i giorni di assenza eventualmente richiesti per studio e preparazione, per i quali è necessario ricorrere ad altri tipi di istituti contrattuali (permessi retribuiti, permessi di studio, aspettative).

Per **lutto** per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di 1° grado spettano tre giorni retribuiti per evento, anche non continuativi e comunque entro i 7 giorni successivi all'evento ai sensi del D.M. 21/07/2000 n. 278. In riferimento ai gradi di parentela si ricorda che la materia è regolata dagli artt. 74 fino al 78 del codice civile che stabiliscono come si computano i gradi di parentela in linea retta e collaterale, oltre a definire l'affinità (vincolo tra un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge, per cui chi, nella linea e nel grado è parente di uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge).

Per **motivi personali o familiari**, a domanda e documentati anche mediante certificazione, il dipendente ha diritto a tre giorni nell'anno scolastico. Il personale docente, per gli stessi motivi e con le stesse modalità, può fruire dei sei giorni di ferie previste dall'art. 13 comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma. La normativa non stabilisce la casistica e le tipologie dei motivi e pertanto è logico ritenere che si può ricorrere al permesso per motivi personali o familiari anche per visite specialistiche, accertamenti clinici, diagnostici (sempre che non si sia

utilizzato l'istituto dell'assenza malattia e che si dimostri l'impossibilità di effettuarli in orario non di servizio), accompagnamento di familiari, nascita e matrimonio del figlio, decessi di parenti, ecc.

Per **matrimonio** il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito continuativo e non frazionabile di quindici giorni che decorrono dalla data indicata dal dipendente stesso e comunque in uno spazio temporale compreso tra una settimana prima e due mesi successivi al matrimonio stesso; nel periodo, continuativo e non frazionabile, si conteggiano tutti i giorni ricadenti all'interno dello stesso anche non lavorativi e festivi. Il permesso per matrimonio compete anche per seconde nozze quando gli effetti civili del primo matrimonio sono venuti meno a seguito di divorzio⁽²⁾. Il dipendente è tenuto a presentare il certificato di matrimonio rilasciato dall'ufficiale di stato civile o ad autocertificarlo; il permesso non compete nel caso di solo matrimonio religioso.

La fruizione dei predetti permessi retribuiti può essere anche cumulativa, il servizio è valido agli effetti dell'anzianità e non riduce le ferie; nei periodi di permesso retribuito spetta l'intera retribuzione con esclusione dei compensi per attività aggiuntive e l'indennità di direzione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e di trilinguismo.

Personale con contratto a tempo determinato

Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato spettano permessi retribuiti per **lutto e matrimonio**, nella misura prevista per il personale a tempo indeterminato e computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti⁽³⁾. Diversamente, per la partecipazione a concorsi ed esami spettano complessivamente otto giorni non retribuiti compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio ed inoltre sono attribuiti sei giorni di permessi non retribuiti per le stesse motivazioni previste dall'art. 15 comma 2⁽⁴⁾.

Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104

La Legge 5 febbraio 1992, n. 104 prevede permessi dall'attività lavorativa per i familiari di persone con disabilità ed ugualmente per i lavoratori disabili.

Lavoratore in situazione di handicap grave.

La persona handicappata in situazione di gravità può usufruire di 3 giorni retribuiti di permessi

mensili; ai sensi del comma 6 dell'art. 15 del CCNL 29/11/2007 i giorni non sono computati ai fini del raggiungimento del limite di cui ai commi 1, 2 e 3 dello stesso articolo, né riducono le ferie. I docenti devono usufruirne possibilmente in giornate non ricorrenti.

Permessi per i genitori che assistono bambini con handicap grave.

Ai genitori che assistono un bambino con handicap in situazione di gravità fino al compimento del terzo anno di vita hanno diritto:

- a) ad un permesso giornaliero retribuito di due ore;
- b) oppure al prolungamento dell'astensione fino al compimento dei 3 anni di età del bambino.

Il genitore richiedente ha diritto al permesso giornaliero o al prolungamento dell'astensione facoltativa anche quando l'altro genitore è un non lavoratore o un lavoratore che non ne ha diritto.

Dopo il compimento del terzo anno di età del bambino, la madre lavoratrice o, in alternativa il padre lavoratore, anche adottivi ed affidatari, hanno diritto ai tre giorni mensili di cui all'art. 33 comma 3 della Legge 104/92, fruibili anche in maniera continuativa ed a condizione che il bambino portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno.

I giorni possono essere richiesti sia dalla madre o in alternativa dal padre e spettano anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Qualora entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti il numero massimo dei giorni fruibili è sempre di tre anche se possono coincidere quando richiesti contemporaneamente; i giorni possono essere richiesti durante i periodi di astensione facoltativa o di congedo per malattia del figlio fruiti dall'altro genitore.

I giorni di permesso sono retribuiti e coperti da contribuzione previdenziale e se non fruiti non possono essere cumulati con quelli del mese successivo.

I genitori hanno diritto di fruire dei permessi fino al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità.

Permessi per i genitori che assistono figli maggiorenni con handicap grave.

Al raggiungimento della maggiore età del figlio

(2) Vedi sentenze TAR del Lazio sez. I del 15/1/1991 n. 11 e del 21/3/1991 n. 382.

(3) Commi 9 e 12, art. 19 CCNL 29/11/2007

(4) Comma 7, art. 19 CCNL 29/11/2007

con handicap in situazione di gravità, i genitori (naturali, adottivi o affidatari) hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33 comma 3 della Legge 104/92.

Il permesso può, essere fruito anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto ed a condizione che il genitore che richiede il permesso ed il figlio maggiorenne portatore di handicap siano conviventi o che si dimostri la sistematicità e l'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con handicap in situazione di gravità.

PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE ED ATA CHIAMATO A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE (ARTT. 38 E 52 CCNL 27/11/2007)

Gli artt. 38 e 52 del CCNL 29/11/2007 regolano le assenze del personale docente ed ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive, richiamando l'applicazione delle norme di cui al D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e dell'art. 68 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165.

Il personale che si avvale del regime delle assenze di cui alle predette norme è tenuto a presentare apposita dichiarazione preventiva all'istituzione scolastica, degli impegni connessi alla carica ricoperta da assolvere nel trimestre successivo; mensilmente è tenuto a comunicare la conferma o variazione degli impegni già dichiarati.

Se il dipendente presta servizio in più scuole la comunicazione va presentata a tutte le scuole interessate.

Solo per il personale docente, qualora le assenze dal servizio derivanti dall'assolvimento degli impegni dichiarati non consentano la necessaria continuità didattica nella classe o nelle classi, si può procedere alla sostituzione con personale supplente per il periodo strettamente necessario, e comunque fino ad un massimo di un mese. La durata può essere prorogata qualora si ponga l'esigenza e se non sia possibile provvedere con altro personale docente in soprannumero o a disposizione.

Il docente sostituito, quando non impegnato nell'assolvimento dei compiti connessi alla carica ricoperta, viene utilizzato dalla scuola, nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio, prioritariamente per supplenze o per i corsi di recupero.

Il dipendente è poi tenuto a presentare tempestivamente la documentazione richiesta ai sensi del D.Lgs. 267/2000.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'art. 15 del CCNL 27/11/2007 prevede al comma 7 che il dipendente ha anche diritto, ricorrendone le condizioni, ad altri permessi retribuiti, aspettative e congedi straordinari previsti da specifiche disposizioni di legge.

PERMESSI PER:

a) Donazione del sangue (Legge 13/7/1967, n. 584)

Il personale con contratto sia a tempo indeterminato che determinato, donatore di sangue e di emocomponenti, ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettua la donazione conservando la normale retribuzione. L'assenza deve essere giustificata attraverso la certificazione che attesterà il giorno e l'ora del prelievo nonché il quantitativo di sangue prelevato (minimo 250 grammi).

b) Svolgimento di attività artistiche e sportive (art. 454 T.U. 297/94)

Al personale docente di materie artistiche e di educazione fisica possono essere concessi fino a 30 giorni di congedo retribuito ad anno scolastico per lo svolgimento di attività artistiche e di educazione fisica, su richiesta del C.O.N.I. per particolari esigenze di attività tecnico-sportiva.

La concessione è subordinata alle esigenze di servizio e nel rispetto del criterio di continuità dell'insegnamento.

I docenti con contratto a tempo indeterminato e determinato di educazione fisica possono essere messi a disposizione del C.O.N.I., per una durata non superiore ad un anno, in relazione alle Olimpiadi, ai Campionati del mondo ovvero a manifestazioni ad esse comparabili, qualora siano atleti o preparatori atletici di livello nazionale. Durante tale periodo la retribuzione dei predetti docenti rimane a carico del C.O.N.I. ed il periodo è valido a tutti gli effetti come servizio fatta eccezione che ai fini del compimento del periodo di prova e della maturazione delle ferie. I posti rimasti liberi possono essere coperti solo con personale supplente temporaneo.

c) Attività di formazione ed aggiornamento

L'attività di formazione ed aggiornamento è regolata dagli artt. 63 e 64 del CCNL 29/11/2007 e la partecipazione alle attività costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.

I docenti, sia a tempo indeterminato che determinato, hanno diritto, nell'anno scolastico, ad usufruire di cinque giorni per partecipare ad iniziative di formazione rimanendo esonerato dal servizio. Degli stessi giorni hanno diritto gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche per partecipare ad attività musicali ed artistiche.

La partecipazione ad iniziative di formazione oltre i menzionati cinque giorni è assicurata dal dirigente scolastico attraverso un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro compatibilmente con la qualità del servizio.

Il personale ATA, sia a tempo indeterminato che determinato, può partecipare ad iniziative di formazione organizzate dall'amministrazione o dall'Università o da enti accreditati, previa autorizzazione del dirigente scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio. L'autorizzazione è concessa nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo e da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali; per questo caso il numero delle ore può essere aumentato, tenendo anche conto del tempo necessario a raggiungere la sede dove si svolge l'attività formativa.

d) Svolgimento campagna elettorale

Il personale docente ed ATA, con contratto a tempo indeterminato, per lo svolgimento della campagna elettorale in qualità di candidato (elezioni amministrative, politiche, europee) può utilizzare i 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali e, solo il personale docente, i 6 giorni di ferie di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 29/11/2007⁽⁵⁾. Il personale docente ed ATA con contratto a tempo determinato, può fruire invece dei 6 giorni di permesso senza retribuzione di cui all'art. 19 comma 7 CCNL 29/11/2007.

e) Assenze per recarsi a votare

La materia è regolata dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato IGOP n. 23 del 10 marzo 1992. La concessione del permesso, per recarsi a votare in comune diverso da quello sede di servizio è prevista nell'ipotesi del dipendente che abbia richiesto nei termini il cambiamento di residenza senza ottenere in tempo l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio. Ricorrendo tale circostanza deve essere concesso il permesso per esercitare il diritto di voto entro i

limiti di tempo di cui al decreto del Ministero del Tesoro del 5/3/1992 e possono essere concessi i seguenti giorni occorrenti per i viaggi di andata e ritorno:

- 1 giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- 2 giorni per le distanze oltre i 700 chilometri o per spostamenti da e per le isole.

f) Svolgimento di funzioni presso uffici e seggi elettorali

Al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato se chiamato a svolgere funzioni presso seggi elettorali (presidente, scrutatore, segretario, rappresentante di lista e, nel caso di referendum, rappresentante dei promotori del referendum) è riconosciuto il diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio; l'assenza è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa.

Il personale componente del seggio elettorale ha diritto a recuperare le giornate non lavorative di impegno ai seggi con giorni di recupero da concordare, in base alle esigenze di servizio, con il dirigente scolastico. Pertanto, se il sabato è non lavorativo, il lavoratore ha diritto a recuperare nei due giorni successivi (martedì e mercoledì), o diversamente, nel giorno successivo (martedì) se il sabato è lavorativo. Nel caso le operazioni di scrutinio si protraggano oltre la mezzanotte del lunedì i giorni slittano conseguentemente a partire dal mercoledì.

È utile ricordare che il sabato è giorno non lavorativo se l'orario è articolato su cinque giornate settimanali; l'orario di servizio del personale docente che fruisce di giorno libero, non è da considerare come orario lavorativo distribuito su 5 giornate. In ragione di ciò il personale docente che goda del giorno libero il sabato od il lunedì, non ha diritto ad un ulteriore giorno di riposo (C.M. n. 155 del 6/5/1989).

g) Nomina a giudice popolare

L'assenza per l'esercizio delle funzioni di componente di giuria popolare è disciplinata dalla Legge 24/03/1978, n. 74 che stabilisce l'obbligatorietà dell'ufficio del giudice; il dipendente è posto nella condizione di non poter sottrarsi all'obbligo se non per giustificati motivi che saranno valutati dal tribunale. Durante l'esercizio delle funzioni il dipendente è considerato a tutti gli effetti in servizio.

(5) Nota telefax 3121 del 17/4/96 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

h) Scambi di insegnanti con altri paesi

Ai sensi dell'art. 457 T.U. 297/94 il docente, che ha superato il periodo di prova, può essere esonerato dagli obblighi di servizio per consentire, anche in assenza di accordi culturali, lo scambio con altri Paesi, in particolare, con quelli della Comunità europea. Per tutta la durata dello scambio il docente mantiene il normale trattamento economico; il periodo è valido a tutti gli effetti di servizio.

i) Testimonianze in giudizio

Il dipendente che riceve dall'autorità giudiziaria la citazione a comparire per testimoniare in giudizio è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per adempiere a tale obbligo⁽⁶⁾.

Al riguardo l'Aran ha precisato che la testimonianza per fatti non di ufficio rientra tra i casi per i quali possono essere richiesti i tre giorni l'anno di permesso retribuito per gravi motivi personali e familiari. In proposito ha infatti precisato che:

- solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio, mentre qualora la stessa riguardi solo il dipendente, quest'ultimo deve poter assolvere all'obbligo di presentarsi in Tribunale sulla base delle opportunità offerte dal CCNL, che prevede a questo riguardo le ferie ed i permessi retribuiti di cui sopra.
- la norma contrattuale non esclude la possibilità di concedere permessi per il giorno precedente e quello successivo la convocazione, anche se, a tale proposito, si ritiene che la concessione dei tre giorni nell'anno di permesso retribuito sia di diretta pertinenza del dirigente che, nella sua autonoma responsabilità, ha tutti gli elementi per valutare, caso per caso, la fondatezza dei motivi indicati nella richiesta di permesso.

j) Componente commissioni tributarie

Il personale chiamato a partecipare alle Commissioni tributarie come componente è autorizzato ad assentarsi per il periodo necessario all'espletamento del mandato; durante tale periodo è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 8 rd 1516/37 e C.M. n. 208 del 20/7/1988)

k) Assolvere agli impegni di componente della commissione provinciale sindacale

Per assolvere a tale impegno al dipendente può essere concesso un permesso, retribuito, non

superiore a 3 giornate mensili.

l) Diritto allo studio D.P.R. 395/88

Il D.P.R. 395/88 "Diritto allo studio", all'art. 3 prevede la concessione di permessi straordinari nella misura massima di centocinquanta ore all'anno individuali, al fine di garantire il diritto allo studio.

I permessi sono concessi per la frequenza di corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studi legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

I permessi spettano sia al personale con contratto a tempo indeterminato che determinato (sia fino al 31 agosto che fino al termine delle attività didattiche); al personale interessato, che non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario, devono essere garantiti turni di lavoro che agevolino gli studi.

La materia è oggetto di contrattazione integrativa regionale avente cadenza quadriennale ai sensi del comma 4, art. 4 del CCNL 29/11/2007.

m) Permessi sindacali per le RSU

Il Contratto collettivo quadro del 9 agosto 2000, richiamato dal comma 13 art. 8 del CCNL 29/11/2007, all'art. 3 comma 3, stabilisce altresì che alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette presso ogni istituzione scolastica, per la partecipazione alla contrattazione integrativa a livello d'istituto, spettano permessi sindacali calcolati pari a 30 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

CONGEDI STRAORDINARI

a) Richiamo alle armi

Ai sensi del D.P.R. 10/1/1957 n. 3, al personale che in tempo di pace è richiamato alle armi, spetta un congedo straordinario nella misura massima di due mesi; durante il richiamo il personale conserva il proprio trattamento economico ed il periodo è considerato valido a tutti gli effetti tranne che per il superamento del periodo di prova. La concessione è ripetibile a condizione che tra i due richiami sia intervenuto un intervallo di almeno 6 mesi. Per il richiamo è previsto anche l'istituto dell'aspettativa e, in questo caso, al dipendente

(6) Codice di procedura penale artt. 196 e 198. Codice di procedura civile artt. 250 e 255.

competere il trattamento più favorevole tra quello civile e quello militare.

b) Ammissione a concorso di dottorato di ricerca

L'ammissione ai corsi di dottorato di ricerca è regolata dalla Legge 13 agosto 1984, n. 476 che prevede il collocamento in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni del dipendente ammesso al dottorato di ricerca coperto da borsa di studio; il congedo è concesso a domanda per il periodo di durata del corso. Il comma 57, art. 52 della Legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Legge Finanziaria 2002), ha modificato la legge 476/84 stabilendo che il dipendente ammesso al dottorato, non coperto da borsa di studio, viene collocato in congedo straordinario conservando il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione di appartenenza. La modifica è dovuta intervenire a sanare una situazione di inapplicabilità della Legge 476/84 a seguito dell'emanazione del DM 224/99 che aveva previsto la possibilità di istituire anche dottorati di ricerca non coperti da borsa di studio.

Il CCNL 29/11/2007 con il comma 2 dell'art. 18, ha esteso l'applicabilità del congedo straordinario per ammissione a corsi di dottorato di ricerca a tutto il personale dipendente, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato.

Il dipendente ha quindi diritto alla concessione per un periodo pari all'intera durata del corso, senza alcun spazio discrezionale dell'amministrazione nella concessione; per il personale con contratto a tempo determinato la concessione è limitata allo spazio temporale di durata del contratto; il dipendente al termine del corso è tenuto a riassumere immediatamente servizio presso la sede di titolarità.

PERMESSI BREVI (ART. 16 CCNL 27/11/2007)

L'art. 16 del CCNL 27/11/007 prevede che al dipendente, con contratto a tempo indeterminato ed a quello con contratto a tempo determinato, siano attribuiti a domanda permessi per esigenze personali della durata non superiore alla metà dell'orario di servizio giornalieri.

Il personale docente può fruire di permessi che si riferiscano ad unità minime che siano ore di lezione e per un massimo giornaliero di due ore; la concessione è subordinata alla sostituzione con personale in servizio.

Complessivamente durante l'anno scolastico i permessi fruiti non possono eccedere:

- per il personale docente il limite corrispondente al proprio orario settimanale di insegnamento;
- per il personale ATA il limite massimo di trentasei ore.

Il recupero delle ore non lavorate per permesso breve deve essere effettuato entro i due mesi lavorativi successivi, in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio; il personale docente deve recuperare prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi.

Nel caso di mancato recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

L'art. 54, Capo V Personale ATA del CCNL 29/11/2007 regola i ritardi, recupero e riposi compensativi.

Il personale ATA che effettua ritardo sull'orario di ingresso al lavoro ha l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo; in caso di mancato recupero per inadempienza del dipendente, l'amministrazione provvede alla proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino ad un'ora di lavoro o frazione superiore a mezz'ora.

Se il personale ATA effettua prestazioni autorizzate eccedenti l'orario di servizio le stesse sono retribuite; è facoltà del dipendente chiederne il recupero anche sotto forma di giorni di riposo compensativi, che possono essere cumulati ed usufruiti nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche. Le giornate non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento ed il recupero deve avvenire entro i tre mesi successivi all'anno scolastico in cui sono state maturate.

A tal fine l'istituzione scolastica è tenuta a fornire mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo dell'orario effettuato, con evidenziazione dei ritardi da recuperare e gli eventuali crediti orari acquisiti.

ASSENZE PER MALATTIA (ART. 17 CCNL 27/11/2007)

Personale con contratto a tempo indeterminato

L'art. 17 del CCNL 27/11/2007 prevede che il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto

periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

L'amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente prima di concedere, su richiesta, l'ulteriore periodo di assenza. L'accertamento, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, è necessario al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Qualora si superino i periodi di conservazione del posto previsti e precedentemente indicati, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute, può a domanda, essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

I periodi di assenza per malattia che ricadono nei primi 18 mesi non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;

b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli

ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

Ai sensi dall'art. 71 del D.L. 25/6/2008 n. 112 convertito nella Legge 6 agosto 2008 n. 133, per i periodi di assenza per malattia, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, nei primi 10 giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Restano esclusi da tale riduzione le assenze dovute a malattia per infortuni sul lavoro o a causa di servizio, i ricoveri ospedalieri o in day hospital, nonché le assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita.

Alla luce dei chiarimenti intervenuti con:

- Dipartimento della Funzione Pubblica parere UPPA del 4/7/2008;
- Dipartimento della Funzione Pubblica circolare n. 7 del 17/7/2008;
- Dipartimento della Funzione Pubblica circolare n. 8 del 5/9/2008

è possibile affermare che siamo di fronte ad una decurtazione "permanente", nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni. Se l'assenza si protrae senza soluzione di continuità, i primi dieci giorni rimangono assoggettati alla riduzione e gli altri seguono il regime previsto dal CCNL di comparto.

Rientrano nel trattamento fondamentale le voci del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, della tredicesima mensilità, della retribuzione individuale di anzianità e degli eventuali assegni ad personam.

Nel comparto scuola è pertanto logico ritenere che la riduzione opererà per i docenti sulla retribuzione professionale docente, per il personale ATA sul compenso individuale accessorio e per i Direttori SGA sulla indennità di direzione.

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 1 e 8 dell'articolo 17, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione. Per le assenze per gravi patologie

il CCNL non prevede la certificazione da parte delle ASL e quindi l'assenza deve essere semplicemente certificata.

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. Nei cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione, il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi, comunicando per le vie brevi la presumibile durata della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. L'assenza per malattia, qualora si protragga per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza deve essere giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica (comma 2, art. 71 Legge 133/2008).

Il parere UPPA del 4/7/2008 ha chiarito che rientrano nell'accezione di struttura sanitaria pubblica anche i medici di famiglia i quali possono utilmente produrre la certificazione idonea a giustificare lo stato di malattia del dipendente nelle circostanze indicate dall'art. 71 della Legge 133/2008.

Ai sensi delle modifiche apportate dal già richiamato art. 71 Legge 133/2008 l'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia anche nel caso di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo sono: dalle ore 8,00 alle ore 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 20,00 di tutti i giorni compresi i non lavorativi ed i festivi.

La Circ. 8 del 5/9/2008 Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici della malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità della situazione, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i

giorni di riferimento. In questo caso ricorrono le "esigenze funzionali ed organizzative" di cui tener conto, infatti il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico si potrebbe configurare come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione.

Se il dipendente deve allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c) articolo 17, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Personale con contratto a tempo determinato

Il personale con contratto a tempo determinato differisce, nelle assenze per malattia, nel diritto al mantenimento del posto e nel relativo trattamento economico a secondo della durata del contratto.

Il personale assunto con contratto per l'intero anno scolastico e fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, ha diritto al mantenimento del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico. Entro tale limite è corrisposto per intero il trattamento economico nel primo mese di assenza e nel limite del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

Il personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico ha diritto, per ogni anno scolastico, a 30 giorni di assenza per malattia, nei limiti di durata del contratto, con diritto alla conservazione del posto e trattamento economico ridotto del 50%.

Al personale con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie di cui all'art. 17, comma 9.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI LAVORO, PERSONALI E DI STUDIO (ART. 18 CCNL 27/11/2007)

L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua, ai sensi dell'art. 18 CCNL 29/11/2007, ad essere regolata dagli artt. 69 "Aspettativa per motivi di famiglia" e 70 "Cumulo aspettative" DPR 3/1957; ai sensi della stessa norma il dipendente può essere collocato in aspettativa per motivi di studio.

Il dipendente per ottenere l'aspettativa deve presentare domanda motivata al dirigente scolastico che è l'organo preposto alla concessione della stessa al personale docente ed ATA; il dirigente scolastico deve provvedere sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta.

L'aspettativa può essere revocata in qualsiasi momento per ragioni di servizio e non può superare la durata massima di un anno durante il quale il dipendente non ha diritto ad alcun assegno; in casi di particolare gravità può essere concesso un ulteriore periodo di aspettativa, sempre senza assegni, di durata non superiore a sei mesi.

Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza; è prevista la possibilità di riscattare tale periodo ed ai sensi del comma 789 dell'art. 1 Legge 27 dicembre 2006, n. 196 (Legge finanziaria 2007) anche per i periodi antecedenti il 31 dicembre 1996.

Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata, quando tra essi non interceda un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. L'aspettativa non può comunque superare, nel quinquennio cadente nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto, la misura massima di due anni e mezzo; nel servizio attivo fra più periodi di aspettativa vanno compresi gli eventuali periodi di ferie.

L'aspettativa per motivi di famiglia è concessa anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, commi 6 e 7 di cui al D.P.R. 399/1988 ed al personale con contratto a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 3 CCNL 29/11/2007, limitatamente alla durata dell'incarico.

Infine il CCNL 29/11/2007 ha introdotto con il comma 3, dell'art. 18 la possibilità per il di-

pendente di essere collocato in aspettativa senza assegni, a domanda e solo per un anno scolastico, per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

ALTRE ASPETTATIVE

a) Incarichi e borse di studio

Ai sensi dell'art. 453 del D.Lgs. 297/1994, il personale docente che abbia superato il periodo di prova può, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto dell'esigenza di continuità dell'insegnamento, essere autorizzato ad accettare incarichi temporanei per la partecipazione a commissioni giudicatrici di concorso, di esame, per l'espletamento di attività di studio, per l'assegnazione di borse di studio ed a partecipare, per non più di 5 giorni, a convegni e congressi di associazioni professionali del personale docente. Durante l'incarico il personale può essere esonerato dagli obblighi di servizio; gli incarichi non possono protrarsi oltre l'anno scolastico in cui sono stati conferiti. Se il servizio è prestato presso enti diversi dallo Stato il periodo non può superare l'anno scolastico e la retribuzione rimane a carico dell'ente o amministrazione presso cui è svolto l'incarico.

Anche per gli incarichi relativi ad attività di studio, di ricerca, di consulenza e per il personale che risulti destinatario di borsa di studio, la retribuzione rimane a carico dell'ente o amministrazione presso cui è svolto l'incarico.

Il periodo trascorso per lo svolgimento degli anzidetti incarichi è valido, a tutti gli effetti, come servizio nella scuola; non può essere autorizzato un nuovo incarico se non sono trascorsi almeno tre anni dalla cessazione dell'ultimo incarico conferito. Per gli incarichi del personale esonerato dal servizio la cui durata sia superiore a 6 mesi, l'autorizzazione è disposta di concerto con Ministero dell'Economia e Finanze.

Ai sensi del comma 2, art. 18 del CCNL 29/11/2007 anche il personale docente di religione cattolica di cui all'art. 3, commi 6 e 7 del D.P.R. 399/88 ed il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa per motivi di studio limitatamente alla durata dei contratti.

b) Seguire il coniuge all'estero

Per seguire il coniuge all'estero che presta servizio anche in amministrazioni non statali, il dipendente può chiedere di essere collocato in aspettativa senza assegni per la durata corrispondente al periodo di tempo di permanenza all'estero del coniuge (Legge 25/6/1985 n. 333).

Tale aspettativa può essere revocata in qualunque momento o per ragioni di servizio o per la non effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa; il periodo non è utile né ai fini della progressione di carriera, né ai fini del trattamento di quiescenza (Legge 11/2/1980 n. 26).

c) Vincita di assegni di ricerca

Il personale docente è collocato in aspettativa senza retribuzione per tutto il periodo di durata dell'assegno, ai sensi del comma 6, art. 51 Legge 27 dicembre 1997 n. 449 (Legge Finanziaria 1998).

d) Mandato sindacale

Presso tutte le amministrazioni pubbliche, compresa quindi la scuola, è prevista la possibilità, per i dipendenti che ricoprono cariche in seno alla propria organizzazione sindacale, di fruire di distacchi sindacali retribuiti, di aspettative sindacali non retribuite e, per coloro che non sono collocati in distacco, di permessi sindacali giornalieri ed orari per:

- l'espletamento del loro mandato;
- la partecipazione a trattative sindacali;
- la partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale.

Tali permessi sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione e sono retribuiti, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

e) Aspettativa per anno sabbatico

Il personale docente con contratto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova può usufruire di un periodo della durata massima di un anno scolastico ogni dieci di aspettativa non retribuita (anno sabbatico)⁽⁷⁾. L'anno sabbatico non può essere frazionato pertanto l'avvenuta fruizione di un periodo nell'anno scolastico esaurisce il diritto dell'interessato a richiedere ulteriori periodi nel decennio.

La domanda di fruizione dell'aspettativa per anno sabbatico non è sottoposta alla valutazione discrezionale del dirigente scolastico.

Il periodo trascorso in aspettativa per anno sabbatico non è valido ai fini dell'anzianità di servizio.

f) Aspettativa per mandato parlamentare

I dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in

aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento corrisposto dall'Amministrazione di servizio, che resta a carico della medesima.

Il periodo trascorso in aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

g) Aspettativa non retribuita per espletamento mandato elettivo

I dipendenti che ricoprono cariche di amministratori locali (sindaci, presidenti delle province, presidenti dei consigli comunali e provinciali, presidenti dei circoli circoscrizionali dei comuni, presidenti delle comunità montane e delle unioni dei comuni, membri delle giunte di comuni e province) hanno diritto alla aspettativa non retribuita per l'espletamento delle cariche, con conseguente pagamento, a carico dell'ente locale, degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'art. 86 del D.Lgs. 267/2000.

CONGEDI PARENTALI

(ART. 12 CCNL 27/11/2007)

La Legge 8 marzo 2000, n. 53, relativa alle "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, ..." ha modificato ed aggiornato alcuni istituti - compresi il sostegno e l'assistenza ai portatori di handicap - che erano già disciplinati dalla Legge 12/04/71, ora abrogata, e 104/92.

Le disposizioni in esame sono state successivamente raccolte in un Testo Unico - Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - e devono essere applicate tenendo conto del rapporto fra legge e contratto, ossia salvaguardando le condizioni di maggior favore già disciplinate dai contratti nazionali di comparto e rinviando a quelle che saranno successivamente adottate in sede di contrattazione collettiva.

Astensione obbligatoria

Ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, e dell'art. 12 comma 2 del CCNL 29/11/2007 è obbligatoria l'astensione dal lavoro della lavoratrice:

- a) nei due mesi precedenti la data presunta del parto, fatta salva la flessibilità, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta

(7) Comma 14 art. 26 Legge 23/12/1998 n. 448 (Legge Finanziaria 1999).

del parto rinviando così la fruizione del secondo mese dopo il parto; in tal modo il congedo post partum diventa di quattro mesi. Tale facoltà è subordinata all'attestazione sanitaria dalla quale si rilevi che tale scelta non reca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;

- b) ove il parto avvenga oltre tale data, tutto il periodo successivo che precede il parto;
- c) nei tre mesi successivi la data del parto (quattro nell'ipotesi indicata alla lettera a), considerato che il congedo decorre dal giorno successivo a quello in cui si è verificato l'evento;
- d) negli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta; tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Infatti nel caso di parto prematuro alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria.

Durante il periodo di astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione ad eccezione dei compensi accessori che spettano per assenze superiori a 15 giorni ed il periodo è da considerarsi servizio a tutti gli effetti.

L'art. 12, comma 3 CCNL 29/11/2007 prevede che qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentano il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di cui all'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 (Riposi giornalieri della madre).

L'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo per maternità è definito "congedo di paternità". Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo per maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Interdizione dal lavoro per maternità

L'art. 17, comma 2 del D.Lgs. 151/2001 prevede che il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico,

avvalendosi dei competenti organi del servizio sanitario nazionale, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione dei due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo la flessibilità di cui all'art. 20, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

L'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, ossia il diritto riconosciuto a ciascun genitore, di usufruire dell'astensione facoltativa indipendentemente dall'esistenza o meno di un proprio diritto della madre, consentendone la fruizione anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice, è definito dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 "congedo parentale".

L'astensione può essere esercitata nei primi otto anni di vita del bambino ed in misura non eccedente complessivamente (tra i due coniugi) i 10 mesi.

Compete:

- a) alla madre lavoratrice, dopo il congedo per maternità - obbligatorio - per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; il limite è elevato a 7 mesi e quindi il totale fra i coniugi viene portato a 11 mesi, qualora il padre richieda di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo non inferiore a tre mesi;

c) nel caso di un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Ai sensi del comma 4, dell'art. 12 CCNL 29/11/2007 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono validi ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose e dannose per la salute.

La retribuzione è rapportata al 30% del trattamento economico previsto dalla legge, per i periodi di riposo successivi al primo mese e fino al sesto mese di astensione complessiva se fruiti entro il terzo anno di vita del bambino; per il periodo di astensione tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino, o comunque oltre i sei mesi complessivi fruiti da entrambi i genitori non si avrà diritto ad alcuna retribuzione.

Per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa. L'astensione è riconosciuta, alternativamente, ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, e anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto:

- a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, per 30 giorni annui, computati complessivamente per entrambi i genitori, regolarmente retribuiti;
- b) successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, per cinque giorni all'anno per ciascun genitore, senza retribuzione; i giorni non possono essere fruiti contemporaneamente da entrambi i genitori.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai punti a) e b).

Nei congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore ed il congedo spetta anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.

Per usufruire del congedo parentale, così come previsto dal comma 7 e 8 dell'art. 12 CCNL 29/11/2007, la lavoratrice madre o il lavoratore padre devono presentare apposita domanda all'ufficio di appartenenza, di norma quindici giorni

prima della data di decorrenza del periodo di astensione, facendola pervenire anche per posta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento purché sia rispettato il termine minimo di quindici giorni; in presenza di particolari comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del termine, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio dell'astensione.

Infine a completamento della disciplina delle assenze e dei permessi previsti a tutela e per il sostegno alla maternità, l'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 dispone che durante il primo anno di vita del bambino è possibile la fruizione di periodi di riposo durante la giornata per la madre lavoratrice (allattamento) in misura pari a due riposi, anche cumulabili, di un'ora ciascuno, ridotti ad uno qualora l'orario di lavoro sia inferiore a sei ore.

In caso di parto plurimo, la norma prevede la possibilità di raddoppiare i periodi di riposo; le ore aggiuntive possono essere fruiti anche dal padre. È previsto altresì il diritto del padre ai periodi di riposo giornalieri in caso di: affidamento del minore, decesso o grave infortunio della madre, rinuncia da parte della madre lavoratrice dipendente, e, ancora, qualora la madre non sia "lavoratrice dipendente". I periodi di riposo sono considerati ore lavorative ai fini dell'anzianità di servizio e della retribuzione e sono coperti da contribuzione.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

L'art. 20 del CCNL 29/11/2007 disciplina i casi di assenze dovute sia ad infortunio sul lavoro che a malattie dovute a causa di servizio. In particolare, nel primo caso è previsto per il dipendente il diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica; in tale periodo spetta l'intera retribuzione fissa mensile, così come previsto al comma 8 lettera b) dell'art 18 (retribuzione intera nei primi nove mesi di malattia).

Se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto previsto per le assenze per malattia di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 17 (diciotto mesi più un eventuale ulteriore periodo successivo di diciotto mesi).

Le disposizioni si applicano a tutto il personale della scuola e pertanto anche al personale con contratto a tempo determinato nei limiti della durata del contratto stesso.