



ANQUAP
ASSOCIAZIONE NAZIONALE QUADRI
DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE



SEMINARIO DI FORMAZIONE IN COLLABORAZIONE CON ANP E IL LICEO SCIENTIFICO STATALE «F. SEVERI» DI SALERNO

rivolto a Dirigenti, Direttori SGA e loro collaboratori

“LE ASSENZE DEL PERSONALE DELLA SCUOLA”
Gestione, corretta applicazione, novità normative,
pronunce giurisprudenziali e interpretativi ARAN

SALERNO

Giovedì 09/05/2019 – dalle 08:30 alle 13:30
Liceo Scientifico Statale F. Severi - Via G. D'Annunzio

a cura di Sabato SIMONETTI

CLASSIFICAZIONE DELLE ASSENZE

- TIPOLOGIA DI ASSENZE E FONTI –ISTITUTO GIURIDICO
 - DURATA E DISCIPLINA
 - RETRIBUZIONE
 - EFFETTI GIURIDICI
 - TIPO DI PROVVEDIMENTO

ASSENZE PER MALATTIA

CCNL 29/11/2007

ART.17 - ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di **dieciotto mesi**. Al fine della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, 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 D.L. 112/2008 Art. 71 Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci 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.

Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

CIRC. 7/2008 DIP. FUNZ. PUBBL. - CHIARIMENTI APPLICAZIONE ART. 71 D.L. 112/08: "Quanto all'individuazione del "periodo superiore a dieci giorni", la fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa ("malattia protratta")."

MALATTIA 18 MESI NEL TRIENNIO

- Retribuzione 100% primi 9 mesi
- Retribuzione 90% nei 3 mesi successivi
- Retribuzione 50% nei successivi 6 mesi
- Retribuzione 0% per eventuale proroga eccezionale di 18 mesi

PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA

- DECURTAZIONE DELLA RPD/CIA
- TRATTAMENTO PIU' FAVOREVOLE nei casi di ricovero, day hospital, patologie gravi che richiedano terapia salvavita, infortunio sul lavoro, causa di servizio

VALENZA CARRIERA/CONTRIBUTIVA

- UTILE A TUTTI GLI EFFETTI per i periodi coperti da retribuzione anche se decurtata
- NON UTILE PER I SUCCESSIVI 18 MESI

ASSENZE PER MALATTIA

ART.17 - ASSENZE PER MALATTIA

2. 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.
3. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

MALATTIA 18 MESI NEL TRIENNIO

- Retribuzione 100% primi 9 mesi
- Retribuzione 90% nei 3 mesi successivi
- Retribuzione 50% nei successivi 6 mesi
- Retribuzione 0% per eventuale proroga eccezionale di 18 mesi

PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA

- DECURTAZIONE DELLA RPD/CIA
- TRATTAMENTO PIU' FAVOREVOLE nei casi di ricovero, degenza hospital, patologie gravi che richiedano terapia salvavita, infortunio sul lavoro, causa di servizio

VALENZA CARRIERA/CONTIBUTIVA

- UTILE A TUTTI GLI EFFETTI per i periodi coperti da retribuzione anche se decurata
- NON UTILE PER I SUCCESSIVI 18 MESI

ASSENZE PER MALATTIA

ART.17 - ASSENZE PER MALATTIA

9. 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 del presente articolo, 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.

MALATTIA 18 MESI NEL TRIENNIO	• Retribuzione 100% primi 9 mesi • Retribuzione 90% nei 3 mesi successivi • Retribuzione 50% nei successivi 6 mesi • Retribuzione 0% per eventuale proroga eccezionale di 18 mesi
PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA	• DECURTAZIONE DELLA RPD/CIA • TRATTAMENTO PIU' FAVOREVOLE nei casi di ricovero, day hospital, patologie gravi che richiedano terapia salvavita, infortunio sul lavoro, causa di servizio
VALENZA CARRIERA CONTRIBUTIVA	• UTILE A TUTTI GLI EFFETTI per i periodi coperti da retribuzione anche se decurata • NON UTILE PER I SUCCESSIVI 18 MESI

ASSENZE PER MALATTIA

ART.20 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, 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. 1

In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, let. a).

MALATTIA 18 MESI NEL TRIENNIO	• Retribuzione 100% primi 9 mesi • Retribuzione 90% nei 3 mesi successivi • Retribuzione 50% nei successivi 6 mesi • Retribuzione 0% per eventuale proroga eccezionale di 18 mesi
PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA	• DECURTAZIONE DELLA RPD/CIA • TRATTAMENTO PIU' FAVOREVOLE nei casi di ricovero, degenza ospedaliera, patologie gravi che richiedano terapia salvavita, infortunio sul lavoro, causa di servizio
VALENZA CARRIERA/CONTRIBUTIVA	• UTILE A TUTTI GLI EFFETTI per i periodi coperti da retribuzione anche se decurtata • NON UTILE PER I SUCCESSIVI 18 MESI

ASSENZE PER MALATTIA

ART.20 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, 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 di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3.

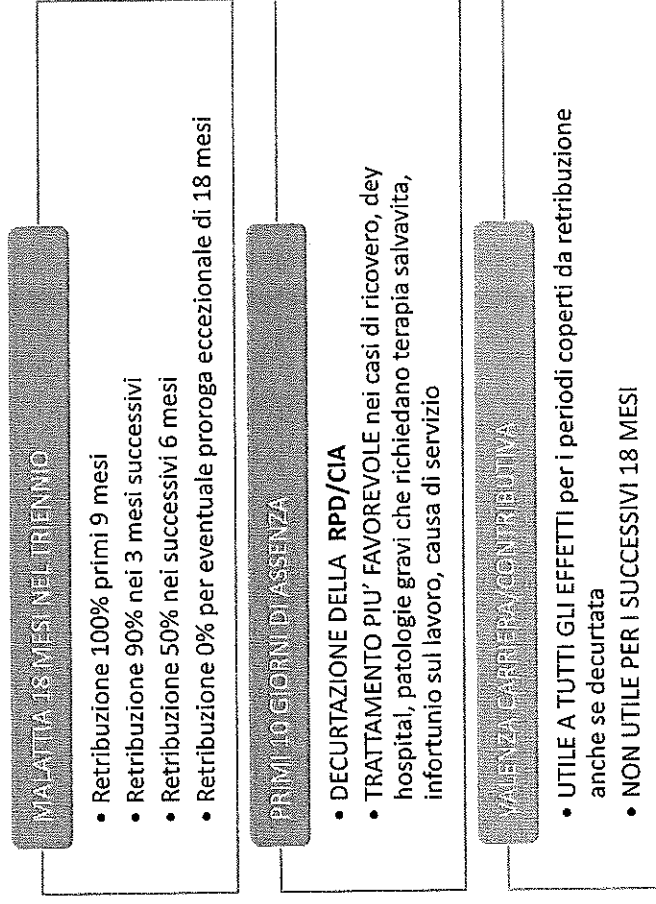
MALATTIA 18 MESI NEL TRIENNIO	• Retribuzione 100% primi 9 mesi • Retribuzione 90% nei 3 mesi successivi • Retribuzione 50% nei successivi 6 mesi • Retribuzione 0% per eventuale proroga eccezionale di 18 mesi
PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA	• DECURTAZIONE DELLA RPD/CIA • TRATTAMENTO PIU' FAVOREVOLE nei casi di ricovero, degenza ospedaliera, patologie gravi che richiedano terapia salvavita, infortunio sul lavoro, causa di servizio
VALENZA CARRIERA CONTRIBUTIVA	• UTILE A TUTTI GLI EFFETTI per i periodi coperti da retribuzione anche se decurtata • NON UTILE PER I SUCCESSIVI 18 MESI

ASSENZE PER MALATTIA

D.Lgvo 119/2011 Art. 7

- Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di **un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni**.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.



ASSENZE PER MALATTIA

D. LGVO 26 MARZO 2001 N° 51 Art. 19

- Interruzione della gravidanza.

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

MALATTIA 18 MESI NEL TRIENNIO	• Retribuzione 100% primi 9 mesi • Retribuzione 90% nei 3 mesi successivi • Retribuzione 50% nei successivi 6 mesi • Retribuzione 0% per eventuale proroga eccezionale di 18 mesi
PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA	• DECURTAZIONE DELLA RPD/CIA • TRATTAMENTO PIU' FAVOREVOLE nei casi di ricovero, dey hospital, patologie gravi che richiedano terapia salvavita, infortunio sul lavoro, causa di servizio
VALENZA CARRIERA/CONTRIBUTIVA	• UTILE A TUTTI GLI EFFETTI per i periodi coperti da retribuzione anche se decurtata • NON UTILE PER I SUCCESSIVI 18 MESI

REGOLAMENTO PER LO SVOGIMENTO DELLE VISITE FISCALI E FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

Sulla gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, serie generale del 29 dicembre 2017 è stato pubblicato il decreto 17 ottobre 2017, n. 206, della Presidenza del Consiglio dei Ministri –dipartimento della funzione pubblica
-, che riguarda

il regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

REGOLAMENTO PER LO SVOGIMENTO DELLE VISITE FISCALI
E FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

Data di entrata in vigore 13 gennaio 2018.

- La visita fiscale potrà essere richiesta fin dal primo giorno di assenza, dal datore di lavoro o dall'Inps, che gestirà tutto l'apparato e la disciplina delle visite . Sarà quindi un apposito canale telematico ad assegnare i medici da inviare per la visita domiciliare.
- Se la malattia si prolunga le visite fiscali potranno essere fatte con scadenza sistematica e ripetitiva anche nelle giornate festive e in quelle di riposo settimanale (art. 2) fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- L'art.3 fissa le fasce orarie che, è utile ricordare non sono state modificate; ***le fasce di reperibilità dei dipendenti pubblici sono fissate secondo i seguenti orari:***

dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 18,00.

REGOLAMENTO PER LO SVOGIMENTO DELLE VISITE FISCALI E FASCE ORARIE DI

REPERIBILITA'

Data di entrata in vigore 13 gennaio 2018.

- Non c'è stata l'armonizzazione del settore pubblico con quello privato, restano di 7 ore per i dipendenti pubblici e di 4 per i privati. L'equiparazione tra i settori non c'è nel decreto pubblicato in Gazzetta.
- *All'articolo 4 del Decreto 206/2017 è specificato che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:*
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n.834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- stati patologici sottili o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

REGOLAMENTO PER LO SVOGIMENTO DELLE VISITE FISCALI E FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

Data di entrata in vigore 13 gennaio 2018.

- È utile ricordare che ai sensi dell'art. 8 del DM 206/2017, ovvero della mancata accettazione dell'esito della visita, qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.
- Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.
- Il verbale dovrà essere redatto seduta stante e deve contenere la valutazione relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata, che verrà poi trasmessa telematicamente all'Inps. Il verbale sarà a disposizione sia del dipendente che del datore di lavoro.
- Se il dipendente vuole rientrare al lavoro prima della scadenza perché è guarito e si sente meglio potrà richiedere un certificato sostitutivo che deve essere rilasciato dallo stesso medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

VISITE FISCALI: COME FUNZIONANO



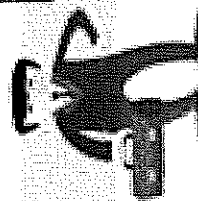
Lavoratore

- Contatta il proprio medico curante
- Prende nota del numero di protocollo
- Verifica l'indirizzo di reperibilità durante la malattia
- Rispetta le fasce di reperibilità



Medico

- Trasmette il certificato telematico di malattia all'INPS e rende disponibile l'attestato al datore di lavoro



INPS \ Datore di lavoro

- Possano richiedere la visita di controllo

Fasce di reperibilità

Lavoratori privati	10-12	17-19
Lavoratori pubblici	9-13	15-18



ASSENZE PER MALATTIA
dovuta a GRAVI PATOLOGIE (art. 18 comma 9 e 11)

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

oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie.

Pertanto per detti giorni spetta l'intera retribuzione.

ASSENZE PER MALATTIA

dovuta a GRAVI PATOLOGIE (art. 18 comma 9 e 11)

art. 71 comma 1 D.L. 112/2008

La Circolare n° 8/2008 della F.P. ha ribadito quanto riportato al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008

“resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o causa di servizio, oppure ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”

**Decr. leg.vo del Ministero della Sanità 29/04/1998 n° 124
art. 5 comma 1 lett. a)**

Elenco delle patologie

Assenze per infortuni causate da terzi
CCNL 29/11/2007 art. 17 comma 17

Il docente, che si trovi nella situazione di infortunio causato da terzi è tenuto a darne immediata comunicazione Al Dirigente Scolastico.

In tal caso la norma contrattuale pone a carico del dipendente l'obbligo di versare all'amministrazione, una somma pari alla retribuzione percepita durante il periodo di assenza ivi compresi gli oneri riflessi.

Il D.S. quando ha notizia dell'assenza dovuta ad infortunio causato da terzi ha l'obbligo di effettuare tutti gli accertamenti, per verificare l'esistenza o meno di eventuali responsabilità di terzi.

Qualora ne accerti la responsabilità, il D.S. deve agire per ottenere il risarcimento del danno ingiusto sofferto, nei confronti del terzo responsabile (ove assicurato nei confronti dell'assicurazione)

**Assenze per infortuni causate da terzi
CCNL 29/11/2007 art. 17 comma 17**

- Il danno dovuto ad incidente stradale si prescrive in 2 anni
- Inviare immediatamente Racc. ta A.R. contenente una formale diffida interruttiva della prescrizione ai sensi degli artt. 1219 e 2907 C.C. contenente la richiesta del danno al terzo responsabile e nel caso di incidente stradale (al conducente del veicolo, al suo proprietario se diverso dal conducente e alla Compagnia di assicurazione del veicolo)
- Nel caso in cui non vi sia adesione spontanea da parte del soggetto tenuto a risarcire il danno, una volta decorsi 3/4 mesi dalla scadenza del termine (60 gg dal ricevimento della Racc. AR da parte dell'assicurazione) potrà essere investita l'Avvocatura Distrettuale dello Stato per il recupero del danno.



LE FESTIVITA' DEL PERSONALE A T.I.

- Il riposo settimanale (art. 35 T.U. 10/01/57, n° 53) diritto perfetto irrinunciabile garantito dall'art. 36 della Costituzione
- Le festività civili religiose
- La festa del santo patrono (legge 23 dicembre 1977, n°937)
- Le festività soppresse (legge 23 dicembre 1977, n°937)
- Le ferie

La festa del santo patrono (legge 23 dicembre 1977, n°937)

l'art. 1 comma 24 del Decreto Legge 13 agosto 2011 n.138 convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011 n. 148, ha previsto che, a decorrere dall'anno 2012 (quindi nulla viene modificato per l'anno 2011) con D.P.C.M., previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare

(ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1° maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica) in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica

Le ferie (art. 13) diritto soggettivo irrinunciabile

art. 36 della Costituzione parere del Consiglio di Stato n° 338 del 13/6/1966

Riferimenti contrattuali

- Art. 13 CCNL 2006/09
- art. 19 del CCNL 1994/97, come modificato dall'articolo 49, lettera A del CCNL 1998/2001;
- art. 15 del contratto 2006/09 per quanto attiene all'incidenza della fruizione dei permessi retribuiti;
- art. 39 e 58 del CCNL 2006/09 rispettivamente per il personale docente e ATA con rapporto di lavoro a tempo parziale.

(insegnanti di religione cattolica, supplenti annuali e fino al termine delle attività didattiche, supplenti temporanei):

- art. 19 CCNL 2006/09
- art. 25, commi 1, 2, 7 e 13 del CCNL 1995.
- per tale personale, inoltre, è stato sottoscritto in data 1 luglio 1997 un accordo di interpretazione autentica relativo alle modalità di fruizione.

Le ferie (art. 13) diritto soggettivo irrinunciabile

Le ferie sono computate per anno scolastico e devono essere fruito nel corso dello stesso anno scolastico in cui il diritto è maturato.

32 giorni lavorativi per il personale con almeno tre anni di anzianità comprensivi dei 2 giorni della Legge 23 dicembre 1977, n° 937

30 giorni lavorativi per il personale neoassunto

Nell'ipotesi che il POF preveda la settimana su cinque giorni di attività, per il personale ATA il 6° giorno è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno

$$360 : 32 = 30 : X$$

$$X = 2,66666$$

L'anzianità' di servizio

- Per determinare l'anzianità di servizio devono essere presi in considerazione tutti i servizi, anche non continuativi, prestati a qualsiasi titolo (anche le supplenze).
- Per il personale docente viene valutato come anno intero il servizio prestato per almeno 180 giorni o dal 1° febbraio ininterrottamente fino al termine delle operazioni di scrutinio finale.
- Per il personale ATA si sommano tutti i periodi di supplenza effettuati, indipendentemente dall'anno scolastico di riferimento.
- Per il , nell'anno di assunzione e di cessazione dal servizio il periodo di ferie fruibili è determinato in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. Si considera mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.
- Per il e fino al termine delle attività didattiche, le ferie spettano in misura proporzionale ai dodicesimi di servizio prestato nel corso dell'anno scolastico. Si considera mese intero (un dodicesimo) la frazione superiore a 15 giorni.
- Per il le ferie spettano in misura proporzionale ai giorni di servizio prestato.

Maturazione del diritto alle ferie

Il diritto alle ferie è rapportato all'effettiva prestazione del servizio.

A tale fine sono validi anche i periodi di assenza equiparati al servizio effettivo dalla legge, o dalle disposizioni contrattuali, quali:

- - l'astensione obbligatoria per maternità e l'interdizione dal lavoro per complicate della gestazione (articoli 4, 5 e 6 della Legge 1204/71);
- - l'aspettativa per prestazione del servizio militare di leva o del servizio civile sostitutivo, e il congedo straordinario per richiamo alle armi (articoli 38 e 67 del D.P.R. n. 3/57);
- - le assenze per malattia (purché retribuite, anche se parzialmente);
- - le assenze per la fruizione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 15 del CCNL 2006/09 e per il personale ATA art. 31 CCNL 19 aprile 2018;
- - i 3 giorni di permesso mensile previsti dall'alt. 33, comma 3 della legge 104/92 (diritti delle persone handicappate);
- - i primi 30 giorni di astensione facoltativa per maternità e i primi 30 giorni di assenza per malattia del bambino di età superiore ad un anno e inferiore a otto anni (art. 12 comma 4 e 5 CCNL2003);
- - i 15 giorni di permesso matrimoniale.

Periodi non UTILI alla maturazione delle ferie

- Le assenze per malattia senza retribuzione con diritto di conservazione el posto
- Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio (art. 18 ccnl 29/11/07)
- Aspettativa per motivi sindacali
- l'astensione facoltativa per maternità e le assenze per malattia del bambino di età inferiore a 8 anni (art. 7 della legge 1204/71) ad eccezione dei periodi retribuiti anche parzialmente dal personale a tempo indeterminato e determinato.

Attraverso la seguente proporzione è possibile stabilire di quanto vanno ridotte le ferie in rapporto ai periodi di servizio:

$$\begin{aligned} 360(\text{giorni dell'anno}): 32 (\text{ferie annuali}) &= 30(\text{giorni del mese}): X \\ \text{Ad esempio, se i gg. di assenza sono 85 le ferie vanno ridotte di 7 gg.} \\ 360:32 &= 85:X = 7,555 \end{aligned}$$

Le ferie (art. 13) diritto soggettivo irrinunciabile

Il periodo di ferie è rapportato a giornate lavorative;

Il diritto alle ferie si matura fin dall'inizio della costituzione del rapporto di lavoro e non dopo un anno di servizio la frazione del mese superiore a 15 giorni (comma 6) è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabili, (salvo quanto previsto nel comma 15)

- devono essere richieste al D.S.

Fruizione:

per il personale docente durante i periodi di sospensione attività didattiche;

per il personale ATA il godimento di almeno 15 giorni dovranno ricadere tra il 1° luglio e il 31 di agosto

Rinvio delle ferie:

per il personale docente durante i periodi di sospensione attività didattiche nell'anno scolastico successivo;

per il personale ATA godimento entro e non oltre il mese di aprile dell'anno successivo

Interruzione delle ferie:

-
-
-

**ricovero
ospedaliero anche gironi 1
o che si sia protratta per
più di 3 giorni**

che dia luogo a ricovero
(comma 4 art. 47 D.Lgs 26 marzo 2001 n° 151)

Le ferie in caso di part-time *(art. 39 comma 11 e art. 58 comma 11)*

DISCIPLINANO I RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

PART-TIME ORIZZONTALE *il numero di giorni di ferie e di festività sopprese è pari a quello dei lavoratori a tempo pieno*

PART-TIME VERTICALE *il numero dei giorni spettanti è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.*

RAPPORTI MATEMATICI

Casi:

Se un lavoratore ATA ha usufruito di 5 giorni di ferie, le ferie rimanenti saranno:

$$32 - (5 \times 1,2) = 26$$

Questo è il caso di un lavoratore che articola il suo orario di servizio su 5 giorni settimanali (h7,12 x 5gg) quindi ha diritto al 6° giorno.

Pertanto se il lavoratore richieda 1 solo giorno di ferie, va scomputato dal cumulo 1,2 (32 - 1,2 = 30,8 gg di ferie rimanenti).

Quando il lavoratore chiederà come giorni di ferie 3 settimane intere (dal lunedì al venerdì) + 3 giorni della 4^a settimana andrà fatto il seguente calcolo:

$$3 \text{ sett.} = 6 \text{ gg} \times 3 = 18 \text{ gg di ferie}$$

$$+ 3 \text{ gg lavorativi} \times 1,2 = 3,6 = \text{TOTALE GIORNI } 21,6 \\ \text{residuo da godere gg. } 11,4$$

MATURAZIONE DEI DIRITTI

E RELATIVI RAPPORTI MATEMATICI

Il sistema correttivo 1,2 giustifica nelle intenzioni, ma è criticabile :

Ne è riprova il fatto che l'equità funziona solo nelle seguenti equivalenze riferite al caso su 6 e 5 gg settimanali:

$$365 \text{ (gg annui)} - 52 \text{ (domeniche annue)} = \\ 313 \text{ (gg. utili alle ferie)}$$

$$365 \text{ [(gg annui)} - 52 \text{ (domeniche annue)} - \\ (52 \text{ gg liberi ad anno)}] \times 1,2 = 313 \text{ (gg.} \\ \text{utili alle ferie)}$$

Legge di stabilità 2013 – spending review -

Art. 5, comma 8 del D.Lgs 95/2012 come integrato dall'art. 1 comma 53 della Legge 228/2012

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE:

Ha previsto che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle AA.PP. Sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento limite di età. Eventuali disposizioni normative contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del decreto. La violazione della disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

Il pagamento delle ferie non godute

Legge di stabilità 2013 – spending review-

Art. 5, comma 8 del D.Lgs 95/2012 come integrato dall'art. 1 comma 53 della Legge 228/2012

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE:

Per il personale a Tempo determinato cessa l'efficacia di quanto contenuto nell'ultimo comma dell'art. 13 del CCNL.

Un primo chiarimento è stato fornito dalla F.P. con il parere 40033 dell'8/10/2012, che ha precisato la portata del divieto di liquidare le ferie non godute previste dall'art. 5 comma 8 del D.L.95/2012, precisando che il divieto di liquidare le ferie al personale dipendente cessato dal servizio non opera nei casi in cui l'impossibilità ad usufruire delle ferie sia dovuta a cause indipendenti dalla sua volontà.

Successivamente la legge di stabilità 2013 al comma 55 ha previsto che all'art. 5 comma 8, del D.L.6/7/2012, n° 95 convertito con modificazioni della L.7/8/2012, n° 135 è aggiunto il seguente periodo: Il presente comma non si applica al personale docente e ATA Supplente Breve e Saltuario, o docente fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire le ferie.

Il pagamento delle ferie non godute

Legge di stabilità 2013 – spending review-

Art. 5, comma 8 del D.Lgs 95/2012 come integrato dall'art. 1 comma 53 della Legge 228/2012

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE:

Per il personale a Tempo determinato cessa l'efficacia di quanto contenuto nell'ultimo comma dell'art. 13 del CCNL.

Pertanto per effetto di tale disposizione i giorni di sospensione delle lezioni saranno scomputati dal numero dei giorni di ferie maturati dal personale a T.D. nei limiti del contratto stipulato

~~~~~

#### ***Fruizione delle ferie da parte del personale docente***

***Il comma 54 della L. di Stabilità ha introdotto la previsione che il personale docente di tutti i gradi di Istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle attività didattiche definiti da calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, esami di Stato ed attività valutative.***

***Durante la restante parte dell'anno solo per n° 6 giorni senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.***

***Il successivo comma 56 prevede che le disposizioni di cui al comma 54 e 55 non possono essere derogate dai C.C.N.L. e le clausole contrattuali saranno disapplicate dal 1° di settembre 2013***

## Il pagamento delle ferie non godute

### Legge di stabilità 2013 – spending review-

Art. 5, comma 8 del D.Lgs 95/2012 come integrato dall'art. 1 comma 53 della Legge 228/2012

### IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE

|                                                                   | Dal 7 luglio 2012                                                            | Dal 1° gennaio 2013                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Docenti a tempo indeterminato</b>                              | Le ferie non sono monetizzabili salvo i casi di cui alla nota DFP 32937/2012 | idem                                                                                                                                   |
| <b>Docenti con nomina annuale</b>                                 | Le ferie non sono monetizzabili salvo i casi di cui alla nota DFP 32937/2012 | idem                                                                                                                                   |
| <b>Docenti con nomina sino al tempo delle attività didattiche</b> | Le ferie non sono monetizzabili salvo i casi di cui alla nota DFP 32937/2012 | Le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel contratto |
| <b>Docenti supplenti brevi e saltuari</b>                         | Le ferie non sono monetizzabili salvo i casi di cui alla nota DFP 32937/2012 | Le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel contratto |

#### Personale Ata

|                                                      | Dal 7 luglio 2012                                                            | Dal 1° gennaio 2013                                                                                     |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Personale Ata supplente breve e saltuario</b>     | Le ferie non sono monetizzabili salvo i casi di cui alla nota DFP 32937/2012 | Le ferie sono monetizzabili qualora la fruizione sia incompatibile con la durata del rapporto di lavoro |
| <b>Personale Ata non supplente breve e saltuario</b> | Le ferie non sono monetizzabili salvo i casi di cui alla nota DFP 32937/2012 | idem                                                                                                    |

### **Le festività (art. 14)**

**Al personale docente e ATA sono attribuite n° 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla Legge 23 dicembre 1977, n° 937.**

**Le quattro giornate di riposo sono fruite nel corso dell'A.S. cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante la sospensione dell'attività didattica.**

**360 : 4 = giorni utili : X**

**non sono monetizzabili per effetto della L. 22.12.1984, n° 87- art.7, comma 15**

## I PERMESSI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

### Permessi retribuiti (art. 15 -CCNL 29/11/2007)

Comma 1 -Partecipazione a concorsi o esami giorni 8 nella locuzione "concorsi o esami" devono comprendersi sia gli esami che il dipendente debba sostenere per progredire la carriera , per il passaggio ad altra amministrazione, conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti, nonché tutte le varie specie di concorsi. Retribuzione intera

Comma 1 -Lutto giorni 3 per evento perdita del coniuge, di parenti entro il 2° grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di 1° grado. I permessi devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso (D.M. dip. per la solidarietà sociale P.C.M. 21 luglio 2000 n° 278)

Comma 2 - permesso retribuito giorni 3 VALIDO PER IL PERSONALE DOCENTE «ha diritto a domanda.....» per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione; per gli stessi motivi e con le stesse modalità vengono usufruiti i 6 giorni di ferie durante i periodi dell'attività didattica, per i docenti, di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Comma 3 - permesso per matrimonio giorni 15 il ccnl 29/11/2007 ha fatto chiarezza in materia, stabilendo che i permessi hanno la decorrenza indicata dal dipendente interessato in un arco temporale che va da una settimana prima a 2 mesi successivi al matrimonio.

Diritto ad altri permessi ove ne ricorrano le condizioni

CCNL 29/11/2007 Art. 13 comma 9 e Art. 15 comma 2

LA LEGGE 228/2012 NON HA MODIFICATO L'ART. 15 COMMA 2

### **VEDIAMO PERCHÉ**

«.....54. Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.» ..

Nel comma citato e quelli successivi (55 e 56) non si rinviene assolutamente alcuna deroga o divieto alla possibilità di fruire i 6 giorni di ferie come permessi familiari o personali alle stesse condizioni dell'art. 15 comma 2 ovvero:

***Senza possibilità' di diniego da parte del D.S. ,la richiesta può anche essere autocertificata e soprattutto cade il vincolo di dover essere sostituiti senz oneri per l'amministrazione.***

**LA LEGGE INFATTI, IN RIFERIMENTO ALLA POSSIBILITA' DI FRUIRE DELLE FERIE IN QUANTO TALI (non quindi delle ferie «come» permessi) durante l'anno, afferma che durante la rimanente parte dell'anno , la fruizione delle ferie e' consnetita al personale docente per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative.**

## **(Art. 18)**

### ***Congedi per le donne vittime di violenza.***

Le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs n° 80/2015, hanno diritto ad astenersi per un periodo massimo di 90 (novanta) giorni lavorativi (quindi escluse le domeniche e festivi) da fruire nell'arco temporale di 3 (tre) anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il trattamento economico previsto per dette lavoratrici è quello previsto per il congedo di maternità, non riduce le ferie ed è utile ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità. Detti congedi sono fruibili su base giornaliera e cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o familiari.

## CCNL 19 APRILE 2018

### PARTE COMUNE TITOLO IV

#### DISPOSIZIONI PARTICOLARI *(Art. 19)*

#### *Unioni civili.*

Per la tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso (vedi L. 76/2016), le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## CCNL 19 APRILE 2018 PARTE COMUNE

### TITOLO IV: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### **(Art. 21)**

#### ***Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.***

Nei casi in cui in sede di analisi dei dati da parte dell'organismo paritetico di cui all'art. 9 siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto al benchmark di settore pubblicati a livello nazionale soprattutto concentrazioni di assenze in prossimità di giornate festive e riposo settimanale, tra le misure proposte saranno presi in considerazione i fondi destinati al trattamento accessorio che non possono essere incrementati rispetto al loro ammontare dell'anno precedente.

CCNL 19/11/2019 SEZIONE SCUOLA

TITOLO IV

Personale ATA

**(Art. 31)**

***Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.***

Per il personale ATA (a differenza del personale docente per il quale è rimasto invariato tutto l'art. 15 del CCNL 29/11/2007) l'art. 31 ha sostituito l'art. 15 comma 2 del CCNL 29/11/2007, mentre resta vigente il comma 1 dello stesso articolo per quanto riguarda gli 8 giorni per concorsi ed esami incluso viaggio e i 3 giorni per lutto.

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a **18 ore** di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

# CCNL 19 APRILE 2018 SEZIONE SCUOLA

## TITOLO IV

### Personale ATA

**(Art. 31)**

***Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.***

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazione di ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è **convenzionalmente** pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

**(Art. 31)**

***Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.***

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

**(Art. 32)**

***Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.***  
**ha sostituito l'art. 15, comma 6 e 7 del CCNL 29/11/2007.**

Il personale ATA che fruisce dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n°104 può utilizzare **detti permessi anche in ore per un tetto max di 18 ore mensili**; i citati permessi sono utili ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità e delle ferie.

**Viene disciplinata anche la modalità di richiesta di detti permessi:** “Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell’attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una **programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all’ufficio di appartenenza all’inizio di ogni mese.

**(Art. 32)**

***Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.  
ha sostituito l'art. 15, comma 6 e 7 del CCNL 29/11/2007.***

In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle **24 ore precedenti** la fruizione dello stesso e, comunque, **non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso”.

Resta confermato il diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000; anche per detti permessi il dipendente che intende fruirne ne deve dare preavviso almeno 3 (tre) giorni prima, salve le ipotesi di comprovata urgenza in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

Si riportano di seguito integralmente i 15 commi di detto articolo che in termini di assenze costituiscono una novità assoluta disciplinando in modo sistematico l'utilizzo di detti istituti.

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, 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.
2. I permessi di cui al comma 1, sono **assimilati alle assenze per malattia** ai fini del computo del periodo di comporta (il periodo massimo concedibile) e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

**3. I permessi orari di cui al comma 1:**

- a) 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;
- b) ***non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.***

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche  
od esami diagnostici.***

4. Ai fini del computo del periodo di comportamento, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, 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.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, 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.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche  
od esami diagnostici.***

8. 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.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è 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.
10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. a) e b).

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9,10, 11.

CCNL 19 aprile 2018 SEZIONE SCUOLA  
TITOLO QUARTO Personale ATA

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

**(Art. 33)**

***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.***

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del Comparto Scuola.

## **Diritto ad altri permessi previsti per legge**

**Permessi per funzioni presso gli uffici elettorali giorni necessari per l'espletamento dell'incarico**

**Assenza per esercitare il voto elettorale in località diversa da quella dell'ufficio**

**Permessi per svolgere la campagna elettorale in qualità di candidato Comma 2 - permesso retribuito giorni 9 di cui 3**

**6 giorni**

**Permessi per donazioni di sangue giorni 1**

**Permessi per donazioni di midollo osseo**