

CAPITOLO IV – ASSENZE

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DOCENTE

FERIE (art. 13 del CCNL 2007)

La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi per anno scolastico, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1 della legge 937/77. Per i dipendenti neo assunti il numero dei giorni spettanti per i primi tre anni è pari a 30, anch'essi comprensivi delle due giornate compensative. Decorsi tre anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato (e quindi anche con rapporto a tempo determinato), si ha diritto a 32 giorni.

Le ferie sono irrinunciabili.

Il personale docente e educativo fruisce delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni (art. 1, comma 54, della legge 228/2012). Inoltre, ai sensi dell'art. 5, comma 8, del DL 95/2012, la mancata fruizione delle ferie non può dar luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

Nella rimanente parte dell'anno ha diritto a 6 giorni di ferie, purché sostituito con altro personale in servizio e purché non derivino comunque oneri aggiuntivi.

Tuttavia, **per particolari motivi personali o familiari** documentati anche al rientro dell'assenza o mediante autocertificazione, è possibile fruire dei 6 giorni di ferie che il personale docente può richiedere nel corso delle attività didattiche: in questo caso non opera il vincolo della sostituibilità con personale in servizio. Nel concedere i permessi si prescinde dalla valutazione dei motivi, facendo riferimento solo all'adeguatezza della documentazione prodotta.

La durata del periodo di ferie si riduce per:

- ▶ assenze per malattia non retribuite;
- ▶ aspettative, permessi e congedi non retribuiti.

Le ferie di cui non è stato possibile godere nel corso dell'anno scolastico possono essere recuperate entro l'anno scolastico successivo, nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

FESTIVITÀ SOPPRESSE (art. 14 del Ccnl 2007)

La fruizione delle ulteriori 4 giornate previste dalla legge 937/1977 può avvenire nel corso dell'anno scolastico e per il personale docente è consentita esclusivamente nei periodi in cui non si svolge attività didattica.

ASSENZE PER MALATTIA (art. 17 Ccnl 2007)

Il personale che si ammala comunica al Dirigente scolastico l'assenza, con tempestività e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui l'assenza si verifica. Tale comunicazione è dovuta anche in caso di prosecuzione dell'assenza.

Non esiste obbligo di recapitare o spedire a mezzo raccomandata il certificato medico attestante la prognosi: quest'ultimo, infatti, deve essere trasmesso da parte del medico curante in via telematica all'Inps; la scuola lo acquisisce tramite le apposite funzioni INPS.

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Una volta raggiunto tale limite – per la determinazione del quale si sommano il periodo dell'ultima assenza e i periodi relativi alle assenze verificatesi nel triennio precedente – il lavoratore che ne faccia richiesta può fruire di ulteriori 18 mesi di conservazione del posto, senza retribuzione.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, i giorni di assenza per malattia dovuti al ricovero ospedaliero o di day hospital e agli effetti collaterali delle terapie non incidono sul calcolo dei periodi massimi di assenza consentiti.

Riduzione dello stipendio

Per i primi 9 mesi di malattia spetta l'intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti, per i successivi 3 mesi il trattamento si riduce al 90%, e per i restanti 6 mesi al 50%.

Nei **primi dieci giorni** di ogni assenza per malattia (quale che sia la sua durata), fermo restando il trattamento economico fondamentale, **lo stipendio è ridotto**:

– di ogni indennità o emolumento diversi dal trattamento economico fondamentale con carattere fisso e continuativo;

– di ogni altro trattamento economico accessorio;

dall'undicesimo giorno, si percepisce la retribuzione piena;

La riduzione dello stipendio non si applica alle assenze per malattia derivanti da:

- infortunio sul lavoro o a causa di servizio;
- ricoveri ospedalieri e day hospital;
- gravi patologie che richiedono terapie salvavita;

Certificazione dell'assenza per malattia

L'assenza per malattia, deve essere **giustificata "mediante certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica"**:

▶ qualora si tratti di assenza **superiore a dieci giorni** (anche se dovuta a più periodi continuativi);

▶ dalla **terza assenza** per malattia **nell'anno solare**, quale che sia la sua durata.

La **struttura sanitaria** pubblica abilitata al rilascio della certificazione di assenza è identificata nel medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. Tale convenzione dovrà risultare dalla certificazione (Cm 7/2008).

Non sono giustificate le assenze certificate da un medico libero professionista non convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

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

Per assenza per visita specialistica si intende, quella richiesta dal dipendente per sottoporsi a terapie mediche, prestazioni specialistiche, esami e accertamenti diagnostici. Non rientra invece la visita medica effettuata dal proprio medico di base a meno che quest'ultimo non la esegua a titolo di "specialista".

Per tali tipologie di assenze, il personale docente utilizzerà l'istituto dell'assenza per malattia di cui all'art. 17 del CCNL del 29 novembre 2007, anche in considerazione della modifica prevista dal DL 101/2013, che ha inserito il concetto di "permesso" e di "giustificazione dell'orario".

Un po' di storia:

"La regolamentazione della modalità di giustificazione dell'assenza per malattia è dettata dal Decreto Legge n. 98 del 2011, che ha stabilito che, nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

In base a tale normativa, come evidenziato anche dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.10/2011 – ultimo intervento dell'Amministrazione sulla materia – ai fini della giustificazione dell'assenza per visite o prestazioni specialistica come assenza per malattia è sufficiente la presentazione da parte del dipendente della semplice attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che le hanno effettuate, senza alcun ulteriore adempimento o formalità aggiuntive.

Successivamente il legislatore è intervenuto sulla materia modificando, con la richiamata norma del d.-l.

101/2013, l'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo che «nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici **IL PERMESSO È GIUSTIFICATO** mediante la presentazione di attestazione, **ANCHE IN ORDINE ALL'ORARIO**, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione **O TRASMESSA DA QUESTI ULTIMI MEDIANTE POSTA ELETTRONICA**».

Ad aggravare ancora di più la situazione è intervenuta poi la Circolare n. 2 del 17-2-2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica, precisando che per l'effettuazione di tali visite il dipendente deve fruire dei permessi previsti dagli artt. 15 e 16 del CCNL 2007.

Da queste modifiche è derivato che in alcune realtà, si è ritenuto di poter imporre al dipendente l'utilizzazione dei permessi brevi negando la possibilità di assentarsi per malattia.

Tuttavia, la modifica di legge che ha inserito il concetto di "permesso" e di "giustificazione dell'orario", non ha snaturato l'istituto dell'assenza per malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Si consideri infatti che l'art. 55-septies, è rubricato "controlli sulle assenze" ed è lo stesso articolo, nella sua prima parte, a definirla ancora assenza per malattia e che pertanto come tale va considerata e disciplinata.

Quindi, occorre fare una distinzione tra l'assenza per visita specialistica da imputare a malattia e il permesso breve di cui all'art. 16 del CCNL/2007 del Comparto scuola, che non prevede specifici permessi per "visite specialistiche".

La normativa cui i dirigenti devono far riferimento è quella che regola l'assenza per malattia, disciplinata dall'art. 71 del D.L. 112/2008 e le istruzioni dettate dalla Circolare applicativa del Dipartimento della funzione pubblica n. 8/2008".

Il TAR per il Lazio, finalmente, con la sentenza 5714 ha confermato che vi è una notevole differenza tra i permessi (effettivamente limitati a pochi giorni), le finalità ad essi attribuiti dal contratto e le assenze per malattia, nelle quali rientrano le visite specialistiche, le terapie e gli accertamenti diagnostici.

Visita fiscale e fasce orarie di reperibilità

Con il Decreto "Madia" del 2017 è in vigore il "Polo unico per le visite fiscali", con l'attribuzione all'INPS della competenza esclusiva ad effettuare visite mediche di controllo (VMC) sia su richiesta delle pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro, sia d'ufficio dall'Inps stesso. Anche per le VMC disposte d'ufficio dall'Inps verrà restituito al datore di lavoro pubblico l'esito della visita.

In caso di assenza del lavoratore al domicilio a seguito di VMC disposta d'ufficio, si procederà con l'invito a visita ambulatoriale. Nel corso della visita ambulatoriale dovranno essere valutate soltanto l'effettiva sussistenza dello stato morboso e la relativa prognosi, mentre non rientra tra i compiti dell'Inps la valutazione delle eventuali giustificazioni prodotte rispetto all'assenza al domicilio.

Gestione reperibilità e assenza del lavoratore

Il dipendente deve essere reperibile dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 di ogni giorno, compresi i giorni non lavorativi e festivi.

Il dipendente pubblico è tenuto, qualora debba assentarsi dal proprio domicilio (es. per visita specialistica), ad avvisare unicamente la propria amministrazione, la quale successivamente provvederà ad avvisare l'Inps.

L'obbligo di reperibilità non sussiste per assenze riconducibili a:

- ▶ patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - ▶ malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio con riferimento a specifiche menomazioni e patologie ascrivibili alle prime tre categorie della tabella A) del D.P.R. 834/1981, oppure patologie rientranti nella tabella E dello stesso decreto;
 - ▶ stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%
- L'assenza durante le fasce di reperibilità comporta la sospensione della retribuzione per un periodo fino a 10 giorni. Chi debba allontanarsi durante tali fasce per visite mediche o altri giustificati motivi

è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, indicando una diversa fascia oraria di reperibilità.

► **Per le assenze riconducibili a infortuni sul lavoro la competenza è dell'INAIL**

Per i casi in cui il lavoratore abbia necessità di cambiare domicilio in corso di prognosi, questi è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

Il Dirigente Scolastico non è obbligato a richiedere la visita fiscale in caso di particolari "esigenze funzionali ed organizzative", quali "impedimenti derivanti da un eccezionale carico di lavoro o urgenze nella giornata".

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PER CAUSA DI SERVIZIO

In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica; durante il periodo dell'assenza gli spetta l'intera retribuzione, compresi gli eventuali assegni accessori. L'intera retribuzione spetta anche nel caso di assenza dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Si rammenta che l'art. 6 del DL 201/2011 ha abrogato gli istituti del riconoscimento della causa di servizio e dell'equo indennizzo.

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

La definizione dei criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio è demandata alla contrattazione regionale.

La norma generale in materia prevede:

- che tali permessi siano fruibili nella misura massima di 150 ore annue;
- che siano finalizzati alla frequenza di corsi per il conseguimento di vari titoli di studio;
- che il numero dei beneficiari non possa superare il 3% della dotazione organica provinciale complessiva.

In base alle domande presentate dagli interessati, l'amministrazione forma apposite graduatorie, individuando il numero di coloro a cui viene concessa la fruizione dei permessi, nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno; gli aventi diritto possono richiedere i permessi di volta in volta al Dirigente scolastico, certificando la frequenza delle attività, ove possibile, subito dopo la fruizione e comunque non oltre il termine dell'anno solare. Nel caso non venga presentata alcuna documentazione, i permessi goduti verranno considerati assenze non retribuite.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA DI LAVORO E DI STUDIO (art. 18 Ccnl)

L'aspettativa per motivi di famiglia, mantenendo le sue caratteristiche fondamentali (senza assegni, durata massima un anno continuativo, non utile ai fini giuridici ed economici), è stata estesa anche a motivi di studio e di ricerca. Con il Ccnl del 24 luglio 2003 è stata introdotta la possibilità di fruire di una aspettativa non retribuita anche per la realizzazione, nell'ambito di un altro comparto della pubblica amministrazione, di una diversa attività lavorativa, o per superare un periodo di prova.

CONGEDO PER DOTTORATO DI RICERCA SENZA BORSA DI STUDIO

In caso di frequenza di un corso di dottorato di ricerca, si ha diritto alla concessione di un periodo di congedo straordinario correlato alla durata del corso stesso (art. 2 legge 476/1984, L. 398/89 ART. 6 COMMA 7; D.P.R. 297/94 ART. 453 C. 9., L. 476/84 ART. 2).

Non ha diritto al congedo chi abbia già conseguito il titolo di dottore di ricerca o sia già stato iscritto a corsi di dottorato per almeno un anno accademico beneficiando del congedo stesso. Dopo il conseguimento del dottorato, qualora venga interrotto, nei due anni successivi, il rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è dovuta la restituzione delle somme percepite durante il congedo. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

ASPETTATIVA PER I TITOLARI DI ASSEGGNI DI RICERCA L. 449/97 ART. 51 C. 6

Il docente può essere collocato in aspettativa senza assegni per attività di ricerca presso le università, gli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano, gli enti pubblici e le istituzioni di ricerca di cui all'articolo 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593, e successive modificazioni e integrazioni, l'ENEA e l'ASI, nonché il Corpo forestale dello Stato. Gli assegni hanno durata non superiore a quattro anni e possono essere rinnovati nel limite massimo di otto anni con lo stesso soggetto, ovvero di quattro anni se il titolare ha usufruito della borsa per il dottorato di ricerca.

Sono previsti inoltre:

-Congedi straordinari per BORSE DI STUDIO POST-DOTTORATO, CORSI DI PERFEZIONAMENTO, SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE UNIVERSITARIA L. 398/89 ART. 6 C. 7

-congedi straordinari per BORSE DI STUDIO DA PARTE DI AMMINISTRAZIONI STATALI, DI ENTI PUBBLICI, DI STATI ED ENTI STRANIERI, DI ORGANISMI O ENTI INTERNAZIONALI D.P.R. 297/94 ART. 453 C. 9

CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI

L. 53/2000 ART. 4 C. 2

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

ASSENZE PER MATERNITÀ (art. 12 Ccnl)

Congedo per maternità (astensione obbligatoria) e interdizione per complicanze della gestazione

Le norme di legge impongono il divieto di adibire al lavoro le donne durante:

- ▶ i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- ▶ il periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- ▶ i 3 mesi dopo il parto.

La disciplina dei trattamenti connessi a maternità e paternità, fin qui contenuta nel D.lgs. n. 151/2001, è stata modificata dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche quando la somma dei due periodi superi il limite massimo complessivo di cinque mesi.

La lavoratrice madre ha la possibilità di sospendere il congedo obbligatorio in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata dopo il parto. La sospensione del congedo è limitata ad una sola volta per figlio ed è subordinata alla certificazione che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna rispetto alla ripresa dell'attività lavorativa.

La disposizione si applica anche in caso di adozione e affidamento.

Il diritto al congedo obbligatorio è esteso al padre lavoratore dipendente, con riferimento a tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua, in caso di morte, di grave infermità, di abbandono della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre, nonché quando la madre sia lavoratrice autonoma.

Tale disposizione si applica al padre lavoratore dipendente anche per i casi di adozione e affidamento.

Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

L'Asl può inoltre disporre l'interdizione dal servizio prima del settimo mese di gravidanza nel caso di gravi problemi della gestazione.

In caso di adozione o affidamento di minori (fino a 18 anni) è possibile fruire dell'astensione obbligatoria di cinque mesi in caso di adozione e di tre mesi in caso di affido, con decorrenza dall'effettivo ingresso in famiglia del figlio adottivo o in affido.

I periodi di astensione obbligatoria e di interdizione dal lavoro sono considerati come anzianità di servizio a tutti gli effetti. Il personale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, durante il periodo di congedo per maternità e l'interdizione dal lavoro ha diritto all'intera retribuzione.

La richiesta di congedo per maternità va corredata dal certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto. L'interessata dovrà certificare la data effettiva del parto entro 30 giorni dall'evento. In caso di parto anticipato, i giorni di anticipo vanno aggiunti ai tre mesi post-partum.

Congedo per paternità

La Legge 28 giugno 2012, n. 92 all'art.4, comma 24, lettera a) Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 art.3 ha introdotto il Congedo di paternità speciale. La disposizione stabilisce che i padri lavoratori dipendenti hanno diritto ad un congedo obbligatorio di un giorno e un congedo facoltativo di due giorni, quest'ultimi alternativi al congedo di maternità della madre lavoratrice, da fruire entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino.

La L. 28 dicembre 2015, n. 208 ha disposto: - (con l'art. 1, comma 205) che "Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio è aumentato a due giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa. Ai medesimi congedi, obbligatorio e facoltativo, si applica la disciplina recata dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013".

La L. 11 dicembre 2016, n. 232 ha disposto (con l'art. 1, comma 354) che "L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, per l'anno 2016,

dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e' prorogata anche per gli anni 2017 e 2018".

Per l'anno solare 2019, l'articolo 1, comma 278, legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) ha aumentato a **cinque** il numero dei **giorni di congedo obbligatorio**.

La norma, non è stata ad oggi recepita dal nuovo CCNL2016/2018.

Rispetto alla possibile fruizione di tale beneficio da parte del personale del comparto scuola, occorre considerare che ad oggi sia la Funzione Pubblica che l'INPS ritengono tale normativa non applicabile al comparto scuola prevedendo rispettivamente che la normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, atteso che, come disposto dall'art. 1, commi 7 e 8, della citata Legge n. 92/2012, tale applicazione è subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Pertanto, per i dipendenti pubblici rimangono validi ed applicabili gli ordinari istituti disciplinati nel d.lgs. n. 151 del 2001 e nei CCNL di comparto, e ciò nonostante la stessa legge del 2012 non faccia alcuna differenza tra dipendenti pubblici e privati e si rivolga ai padri lavoratori dipendenti in generale.

Flessibilità del congedo di maternità

È possibile chiedere di lavorare fino a un mese prima del parto, prolungando a quattro mesi l'assenza successiva. La richiesta va corredata da attestazione del medico specialista della Asl in cui si affermi che tale scelta non reca danno alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di interruzione spontanea o terapeutica successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, in presenza di conferma del medico specialista del Ssn o del medico convenzionato la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa. In caso di interruzione spontanea o terapeutica intervenuta prima del 180° giorno dal suo inizio, l'assenza di malattia determinata da gravidanza viene esclusa dal computo del periodo di computo ed è retribuita.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo ("unico genitore").

Rischio biologico (docenti di sostegno e docenti scuola dell'infanzia)

Il Dirigente, in qualità di Datore di lavoro valuta i rischi, per la gravidanza e per il periodo post-parto, derivanti dalle attività svolte nell'Istituzione scolastica, individuando i lavori vietati e quelli che richiedono particolari misure.

Il Dirigente Scolastico, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza, è tenuto:

- ad allontanare immediatamente la dipendente da una eventuale situazione di rischio, esonerandola da lavori a rischio e/o modificando l'organizzazione del lavoro, ove necessario
- ad assegnare la dipendente ad altra mansione compatibile.

Una volta verificata l'esistenza di una situazione di rischio legata al fattore biologico, possono essere previste misure per coprire i seguenti periodi (uno solo od entrambi):

- dall'inizio dello stato di gravidanza fino a due mesi prima del parto (data di inizio dell'astensione obbligatoria);
- dai tre mesi dopo il parto (termine dell'astensione obbligatoria) fino al settimo mese del nascituro.

Nel caso in cui il Dirigente scolastico dichiari l'impossibilità allo spostamento di altra mansione, la procedura può essere attivata direttamente dalla lavoratrice.

L'attestazione dello stato di gravidanza e le condizioni di rischio, viene certificato da un medico convenzionato ASL . La Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, procede all'istruttoria ed all'autorizzazione all'astensione anticipata relativa a rischio biologico.

Qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, il Dirigente, per i provvedimenti di competenza (astensione per il periodo della gravidanza che può estendersi fino a sette mesi dopo il parto), informa per iscritto il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro circa:

- le generalità della lavoratrice,
- la sede di lavoro,
- la qualifica svolta,
- l'orario giornaliero,
- la tipologia del rischio al quale la lavoratrice può essere esposta,
- l'impossibilità di adibire l'insegnante ad altre mansioni, anche inferiori,
- il documento di valutazione del rischio rilasciato ai sensi delle norme sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro

L'accertamento da parte delle Direzioni territoriali del lavoro avviene a seguito di dichiarazione del Dirigente scolastico completa.

Riduzione dell'orario per allattamento

Entro il primo anno di vita del bambino è possibile chiedere la riduzione retribuita dell'orario giornaliero di lavoro per esigenze di nutrizione del bambino.

La riduzione è pari a:

- ▶ 2 ore al giorno in caso di orario giornaliero di 6 ore o superiore;
- ▶ 1 ora al giorno in caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore.

Nei casi di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati (rispettivamente 4 e 2 ore giornaliere) e le ore aggiuntive (2 ore o 1 ora) possono essere riconosciute al padre, sia contemporaneamente alla madre, sia durante i periodi di congedo per maternità e congedo parentale della madre. Il raddoppio delle ore di riduzione dell'orario compete anche ai genitori adottivi o affidatari di bambini, anche non fratelli ed entrati in famiglia anche in date diverse, che abbiano ciascuno meno di un anno di età.

Il padre lavoratore ha diritto alla riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nel caso in cui sia l'unico affidatario del bambino, ovvero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non si avvalga dello stesso diritto o nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Congedo parentale (astensione facoltativa)

La legge attribuisce a ciascun genitore il diritto all'astensione dal lavoro. Entrambi i genitori possono pertanto fruire, anche contemporaneamente, del congedo parentale. Fino al compimento di dodici anni di età del bambino i genitori, anche adottivi o affidatari, hanno diritto all'astensione dal lavoro, per periodi continuativi o frazionati, nella seguente misura:

- ▶ 6 mesi (limite complessivo di fruizione individuale);
- ▶ 10 mesi (limite complessivo di fruizione da parte di entrambi i genitori o dell'unico genitore);
- ▶ 7 mesi (limite riconosciuto al padre lavoratore qualora abbia fruito di un periodo anche frazionato di almeno tre mesi. In tali casi il limite complessivo fruibile diventa di 11 mesi - 7 mesi il padre, 4 mesi la madre).

Nell'ipotesi in cui entrambi i genitori usufruiscano del congedo parentale il numero massimo dei giorni retribuiti non può essere superiore a trenta.

Congedo parentale su base oraria

In riferimento alla modalità di eventuale fruizione del **congedo parentale su base oraria**, la norma prevede ora che, anche in assenza di determinazioni contrattuali in merito, ciascun genitore può scegliere la fruizione del congedo parentale su base oraria (anziché giornaliera). La fruizione potrà essere utilizzata in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di retribuzione quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente il periodo di congedo parentale richiesto.

Tale modalità esclude la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi giornalieri previsti dal decreto.

Per l'esercizio del diritto alla fruizione del congedo parentale il periodo di preavviso di quindici giorni viene ridotto a cinque giorni.

Per l'esercizio del diritto alla fruizione del congedo su base oraria previsto il periodo minimo di quindici giorni di preavviso si riduce a due giorni.

In caso di adozione o affidamento, il congedo parentale, fermi restando i periodi massimi fruibili, può essere richiesto dai genitori adottivi e affidatari, quale che sia l'età del minore, nonché dal padre lavoratore qualora la madre non sia lavoratrice. Può essere richiesto per ogni bambino, entro i primi dodici anni dalla data di ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento dei 18 anni di età. La richiesta di congedo parentale deve essere presentata al datore di lavoro con un preavviso di 5 giorni. Nel caso di congedo parentale su base oraria il preavviso sarà di due giorni.

Il congedo parentale è valutato nell'anzianità di servizio.

Fermi restando i periodi massimi fruibili in precedenza esposti, la corresponsione dell'indennità spettante durante il periodo di congedo parentale non può superare complessivamente i 6 mesi, cumulando a tal fine i periodi fruiti dai due genitori. I genitori naturali possono fruire dell'indennità fino al compimento del 6° anno di età del bambino; i genitori adottivi o affidatari, invece, entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

La misura dell'indennità è pari al 100% della retribuzione per i primi 30 giorni fino al 12° anno di vita del bambino, mentre scende al 30% per i restanti mesi e fino a sei anni di vita del bambino.

Per il restante periodo eccedente i 6 mesi e fino all'8° anno di vita del bambino, il periodo è retribuito al 30% della retribuzione determinata solo nel caso in cui si percepisca un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione Inps. In caso di superamento di tale soglia di reddito, non compete alcuna indennità.

La domanda di congedo parentale deve specificare i periodi eventualmente fruiti in precedenza ed essere corredata:

- ▶ da autocertificazione attestante l'età del bambino, la paternità o la maternità o la condizione di "unico genitore", il reddito individuale (se necessario);
- ▶ da dichiarazione di responsabilità dell'altro genitore degli eventuali periodi di astensione fruiti o della qualità di non avente diritto all'astensione.

Prolungamento congedo parentale per situazioni di disabilità

Il diritto al prolungamento del congedo parentale in caso in cui il minore presenti una situazione di disabilità può essere esercitato da parte di uno dei genitori entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino.

Assenza per malattia del bambino

Per malattia del bambino di età inferiore a 3 anni entrambi i genitori hanno diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro senza limiti di tempo. Se l'età del bambino è compresa tra i 3 e gli 8 anni, ciascun genitore alternativamente può assentarsi per cinque giorni lavorativi all'anno (non

retribuiti).

In caso di adozione o affidamento di minore di età compresa tra i 6 e i 12 anni, l'astensione per malattia del bambino può essere fruita nei primi tre anni dall'ingresso nella famiglia.

Il ricovero ospedaliero del bambino interrompe il periodo di ferie eventualmente in godimento.

Nei primi tre anni di vita (o di affidamento/adozione), per ciascun anno di età del bambino i primi trenta giorni di assenza sono retribuiti per intero. Gli eventuali ulteriori giorni di assenza non sono retribuiti.

CONGEDO PER CURE PER INVALIDI

I lavoratori mutilati e invalidi civili con riconoscimento della riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire, anche in maniera frazionata, di un periodo di trenta giorni per cure ogni anno. La domanda dell'interessato deve essere corredata della relativa documentazione sanitaria rilasciata da struttura pubblica; il periodo di congedo è escluso dal computo delle assenze per malattia e il trattamento economico è calcolato in base al regime delle assenze per malattia. Va documentata in maniera idonea l'avvenuta effettuazione delle cure.

CONGEDI E PERMESSI PER L'ASSISTENZA AL DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

Permessi

I permessi (tre giorni al mese) possono essere accordati ad un unico lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. I tre giorni non sono riproporzionati in caso di contratto part time verticale.

Viene individuato, per ciascun disabile, un unico referente che si dedichi alle sue cure in maniera esclusiva.

Possono beneficiare dei permessi:

- ▶ **entrambi** i genitori naturali o adottivi, anche in maniera alternativa;
- ▶ il coniuge;
- ▶ il parente o l'affine entro il secondo grado (ad es.: nonni, nipoti, fratelli e sorelle);
- ▶ i parenti ed affini di terzo grado (ad es.: zii e bisnonni) solo a condizione che i genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi e che risiede in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del familiare assistito, ha l'obbligo di attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Per distanze fino a 150 chilometri non è dovuta alcuna attestazione. Il Ccnl della scuola non prevede, per il personale docente, la possibilità di frazionare in unità oraria i tre giorni di permesso.

I lavoratori disabili in situazione di gravità possono fruire ogni mese di tre giorni interi di permesso, a prescindere dall'orario di lavoro della giornata. In alternativa, possono fruire di due ore di permesso al giorno, per ciascun giorno del mese e senza alcun contingente massimo, ovvero di un'ora in caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore (cfr. Inf. Inpdap 33/2002). È esclusa qualunque riduzione del trattamento accessorio sia con riferimento ai permessi orari sia a quelli giornalieri.

Congedo straordinario di due anni

Il diritto a fruire del congedo straordinario spetta:

- ▶ ai due genitori, anche adottivi, che possono fruirne in maniera alternativa ma non cumulativa;
- ▶ al coniuge convivente del soggetto con disabilità grave;
- ▶ a uno dei figli conviventi, in caso di mancanza o di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi;
 - ▶ a uno dei fratelli o sorelle conviventi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
 - ▶ al parente o affine entro il terzo grado convivente (sent. Corte Cost. 203/2013).

Il congedo non può superare, nell'arco della vita lavorativa, la durata complessiva di due anni. Il congedo può essere fruito anche se la persona da assistere è ricoverata a tempo pieno, qualora lo richiedano i sanitari della struttura.

La richiesta di fruizione deve essere presentata al datore di lavoro che concede il congedo entro 60 giorni, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (salvo che, come detto in precedenza, sia richiesta dai sanitari la presenza nella struttura del soggetto che presta assistenza).

Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione; il periodo massimo di due anni è coperto da contribuzione figurativa fino ad un importo annuale massimo, che attualmente ammonta a euro 47.445,82, rivalutato annualmente in base all'indice Istat; il periodo non è utile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del Tfr ed è valutabile per intero solo ai fini del trattamento di quiescenza.

PERMESSI RETRIBUITI PERSONALE DOCENTE (art. 15 del Ccnl 2007)

Il personale della scuola ha diritto a:

- ▶ 8 giorni nell'anno scolastico per concorsi od esami, comprensivi di quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- ▶ 3 giorni, non necessariamente continuativi, in caso di lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado;
- ▶ 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati anche al rientro dell'assenza o mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi è possibile fruire anche dei 6 giorni di ferie che il personale docente può richiedere nel corso delle attività didattiche: in questo caso non opera il vincolo della sostituibilità con personale in servizio. Nel concedere i permessi si prescinde dalla valutazione dei motivi, facendo riferimento solo all'adeguatezza della documentazione prodotta;
- ▶ 15 giorni in occasione del matrimonio, non frazionabili e fruibili in un lasso di tempo che va da una settimana precedente la celebrazione del matrimonio ai due mesi successivi.

I permessi di cui sopra sono integralmente retribuiti, possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio e non riducono le ferie.

PERMESSI BREVI PERSONALE DOCENTE (art. 16 Ccnl 2007)

Compatibilmente con le esigenze di servizio, al personale con contratto a tempo indeterminato o con contratto annuale o fino al termine delle attività possono essere concessi, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, fino ad un massimo di due ore.

Per i docenti la concessione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere, nel corso dell'anno scolastico, l'orario settimanale di insegnamento. Entro due mesi lavorativi dall'avvenuta fruizione del permesso, è fatto obbligo di recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni, in

relazione alle esigenze di servizio, con priorità, per i docenti, per supplenze o svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe ove avrebbero dovuto prestare servizio. Nei casi di mancato recupero imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER DOCENTI (c.d. anno sabbatico)

Ai docenti della scuola statale e ai dirigenti scolastici spetta, dopo il superamento del periodo di prova, un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno scolastico, fruibile ogni dieci anni. La richiesta non comporta motivazione e la sua concessione non è soggetta a discrezionalità. Non può tuttavia essere fruita in modo frazionato: anche un eventuale periodo inferiore all'anno scolastico esaurisce il diritto per i dieci anni scolastici successivi. Gli interessati possono provvedere a loro spese alla copertura degli oneri previdenziali relativi al periodo di assenza non retribuita.