

CUB

Scuola Università Ricerca



tutto quello che avreste voluto sapere su ...

PERMESSI & ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

... che non avete mai osato chiedere



In questa scheda sono elencate le varie tipologie di regolamentazione delle assenze, destinate sia al personale di ruolo, sia alle/i docenti a tempo determinato -che a causa delle nette differenze introdotte dal CCNL scuola, non godono dei medesimi diritti...

Normativa di riferimento



**CCNL ISTRUZIONE E
RICERCA
2019/21
(IN VIGORE DAL
19 GENNAIO 2024)**

CCNL 2019/21 (IN VIGORE DAL 19 GENNAIO 2024)



L'art. 1 comma 16 dispone che: «Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative».

Restano pertanto in vigore tutte le disposizioni contenute nel CCNL 2006/09 e 2016/18 non modificate e/o sostituite dal CCNL 2019/21.





INDICE

.....

ASPETTATIVE

.....

CONGEDI

.....

PERMESSI

.....

MALATTIA

.....

FERIE

.....

ASPETTATIVE

**Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio
(art. 18 commi 1 e 2) -
personale di ruolo o supplente al 31/8 o 30/6;**

- **periodo massimo di 12 mesi, da fruire in maniera continuativa o frazionata;**
- **limite massimo non superiore a 2 anni e 6 mesi in un quinquennio.**

**Aspettativa per motivi di lavoro, per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova nel pubblico o nel privato
(art. 18 comma 3)
solo personale di ruolo.**

- **Periodo attribuito per un tempo massimo corrispondente ad un solo un anno scolastico in tutta la vita lavorativa.**

LE ALTRE PRINCIPALI DISPOSIZIONI DI LEGGE

- **Dottorato di ricerca** (art. 19 legge n. 240 del 30 dicembre 2010) – personale di ruolo o supplente al 31/8 o 30/6; per tutto il periodo di durata del corso.
- **Assegno di ricerca** (art. 22 legge 240 del 30 dicembre 2010) – personale di ruolo o supplente al 31/8 o 30/6; durata compresa tra uno e tre anni, rinnovabili per una durata complessiva, compresi gli eventuali rinnovi, che non può comunque essere superiore a sei anni, ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso.
- **Ricercatore a tempo determinato** (art. 24 legge 240 del 30 dicembre 2010) – personale di ruolo o supplente al 31/8 o 30/6; contratti di durata triennali prorogabili una sola volta oppure non rinnovabili.
- **Congedo biennale per assistenza al figlio o al familiare disabile** (comma 5 dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001 - articolo 2 del decreto legislativo n. 105/2022) – durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

- **Cariche pubbliche elettive - Eletti al parlamento nazionale, europeo e nei consigli regionali (Art. 68 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165) - Sindaci, presidenti delle province e dei consigli comunali e provinciali (Art. 81 del d.lgs. 18.8.2000, n.267).**
- **Ricongiungimento con il coniuge all'estero - durata fino alla permanenza del coniuge all'estero (legge 11 febbraio 1980, n.26 e n.333 del 1985).**
- **Avviare attività professionale e/o imprenditoriale - durata massimo per tre anni (art. 18 della legge 4.11.2010, n.183 e s.m.i).**
- **Anno sabbatico - un anno ogni dieci - solo personale docente confermato in ruolo (art. 26 comma 14 della legge 448/1998).**
- **Svolgimento di altro lavoro presso soggetti pubblici o privati - compresa la docenza presso i Conservatori - solo personale di ruolo - 5 anni rinnovabili una sola volta se richiesta per soggetti privati (art. 23- bis del D.Lgs. 165/01).**

CONGEDI PER GENITORI

(PERSONALE DOCENTE E ATA DI RUOLO E SUPPLENTE)

CCNL 2019/21

**Art.34 (personale di ruolo) e 35 comma 11 (personale supplente)
L'art.12 del CCNL 2006/09 è abrogato**

**Rispetto all'ex art.12 del CCNL 2006/09, non più in vigore,
sono introdotte solo le seguenti modifiche/integrazioni:**

● **Art. 34, comma 2: È stata recepita la norma relativa al congedo obbligatorio per il padre (10 gg.), come previsto dal decreto legislativo 105/2022.**

● **Art.34, comma 3:**

- **È stato precisato che il congedo parentale, compresi i primi 30 gg retribuiti per intero, è per ciascun figlio - esempio nei casi di parto gemellare/plurigemellare - così come indicato in diverse circolari INPS.**
- **Tutti i periodi di congedo, quindi anche quelli retribuiti al 30% o non retribuiti, non riducono le ferie, come previsto dal decreto legislativo 105/2022.**

- **Art. 34, comma 4: È stata aggiunta la specifica che “Resta fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001” ovvero che ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni - disposizione che comunque era applicata anche in precedenza perché prevista nel d.lgs.n.151 del 2001.**
- **Art. 34, comma 6: Il periodo di preavviso per richiedere il congedo parentale è ora di 5 gg. (anziché di 15 gg.) come già previsto dal Decreto legislativo 80/2015.**
- **Art. 34, comma 8: Viene aggiunto che ai lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal D.lgs. n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregivers previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 104/1992.**

Per il resto, tutto è immutato rispetto ai diritti previsti dal precedente CCNL, riportati senza modifiche, in tutti i nuovi commi dell'art. 34 citato.

È utile ricordare le due norme di miglior favore in deroga a quanto previsto dalla legge:

□ la retribuzione per intero (anziché al 30% come prevede la legge) dei primi 30 gg. di congedo parentale computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato;

□ la retribuzione per intero (anziché senza retribuzione come prevede la legge) di trenta giorni di malattia per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, da fruire successivamente al congedo di maternità o di paternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

E, in ogni caso, per quanto non espressamente previsto dal CCNL 2019/21, si applicano interamente le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs.n.151 del 2001.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Art.17 del CCNL 2019/21

L'art.18 del CCNL 2016/18 è abrogato

□ Le lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione certificati, possono assentarsi dal lavoro per un massimo di 120 giorni lavorativi (precedentemente erano 90). Tale periodo di congedo può essere utilizzato nell'arco di tre anni e richiede una notifica scritta al datore di lavoro con almeno 7 giorni di preavviso.

□ Durante l'astensione, le lavoratrici ricevono lo stesso trattamento economico previsto per il congedo di maternità, e il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, della tredicesima mensilità e non influisce sulle ferie annuali.

□ Il congedo è fruibile solo su base giornaliera.

□ È cumulabile con l'aspettativa per motivi personali e familiari, estendendo così il periodo di assenza fino a un massimo di 150 giorni.

□ È possibile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con la possibilità di ritornare a tempo pieno prima del termine minimo previsto, in presenza di un posto disponibile.

□ In circostanze particolari, legate alla violenza di genere, le lavoratrici possono richiedere il trasferimento a un'altra amministrazione pubblica, sia nel caso in cui la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, sia per motivi di residenza.

PERMESSI

MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI

□ Docente di ruolo

Resta in vigore l'art. 15 comma 2 del CCNL 2006/09 (non modificato dal CCNL 2019/21): ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione.

Non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i 6 giorni di ferie durante i periodi di attività didattica anche con sostituzione a carico dell'Amministrazione.

□ ATA di ruolo

È in vigore il nuovo art. 67 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 31 del CCNL 2016/18 che a sua volta

aveva sostituito l'art. 15 comma 2 del CCNL 2006/09: ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

□ Non riducono le ferie, non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora, sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

□ In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale/orizzontale), si procede al riproporzionamento.

□ 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.

□ Docente e ATA con contratto al 30/6 e 31/8

È in vigore il nuovo art. 35 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09.

Il comma 12 prevede che:

Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) ha diritto, a domanda, a 3 giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

Non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).

□ Docente e ATA con supplenze brevi e saltuarie

È in vigore il nuovo art. 35 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09.

Il comma 13 prevede che:

Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al comma 12 sono, invece, attribuiti permessi non retribuiti,

fino ad un massimo di 6 giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2 del CCNL 29/11/2007. Interrompono la maturazione dell'anzianità servizio a tutti gli effetti.

CONCORSI- ESAMI

□ Docente e ATA di ruolo

Resta in vigore l'art. 15 comma 1 del CCNL 2006/09 (non modificato dal CCNL 2019/21): Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a 8 gg. di permessi retribuiti per partecipazione a concorsi od esami complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

□ Docente e ATA supplente (31/8-30/6-breve)

È in vigore il nuovo art. 35 del CCN L 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09: il comma 14 prevede che: Al personale docente, educativo ed ATA

assunto a tempo determinato sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di 8 giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.

Interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

LUTTO

□ Docente e ATA di ruolo

Resta in vigore l'art. 15 comma 1 del CCNL 2006/09 (non modificato dal CCNL 2019/21):

Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a 3 giorni di permesso retribuito per evento, anche non continuativi, per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado.

Non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

□ Docente eATA supplente (31/8-30/6-breve)

È in vigore il nuovo art. 35 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09): il comma 8 prevede che: Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito per lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

Non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

MATRIMONIO

□ Docente e ATA di ruolo

Resta in vigore l'art. 15 comma 3 del CCNL 2006/09 (non modificato dal CCNL 2019/21): Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a 15 giorni consecutivi di permesso retribuito in occasione del matrimonio, con decorrenza

indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

Non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

□ Docente e ATA supplente (31/8-30/6-breve)

È in vigore il nuovo art. 35 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09: il comma 9 prevede che: Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

Non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

FORMAZIONE

Il nuovo art. 36 del CCNL 2019/21 abroga e sostituisce gli artt. 64 e 65 del CCNL 2006/09

I commi 6,8 e 10 stabiliscono che:

□ Il personale può partecipare, previa autorizzazione del dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati.

La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione allo sviluppo e all'arricchimento della professionalità. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

□ Il personale docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici.

Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.

Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione.

DIRITTO ALLO STUDIO

Il nuovo art. 37 del CCNL 2019/21 abroga l'art. 146, comma 1) lett. g) punto 1 del CCNL 2006/09 e disapplica l'art. 3 del D.P.R.n.395 del 1988.

In particolare, i commi 1 e 2 specificano che:

□ Ai dipendenti sono riconosciuti - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del 3% del totale delle unità di personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Il MIM provvede a ripartire il contingente tra le varie regioni.

□ I permessi di sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi tirocini e/o esami.

Resta sempre alla contrattazione regionale stabilire i relativi criteri di priorità per la concessione dei permessi qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%.

PERMESSI BREVI

Resta in vigore l'art.16 del CCNL 2006/09:

Al personale di ruolo e supplente sono attribuiti permessi per motivi personali, da recuperare, compatibilmente con le esigenze di servizio e con la possibilità, per i docenti, di essere sostituiti con personale in servizio.

Durata

□ Docenti:

fino a 2 ore al giorno (intese come due unità orarie di lezione) nei limiti di un monte ore annuo corrispondente all'orario settimanale di insegnamento;

□ Personale ATA: 36 ore per anno scolastico, da fruire con permessi giornalieri che non possono superare la metà delle ore di servizio previste nella giornata per cui si chiede il permesso.

Recupero: Viene effettuato entro i due mesi lavorativi successivi, in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio. Per i docenti il recupero avviene prioritariamente in attività di supplenza o in interventi didattici integrativi, con precedenza nelle classi in cui è avvenuta l'assenza.

L'Amministrazione può operare la trattenuta sullo stipendio solo se il recupero non è stato possibile per motivi imputabili al dipendente.

VISITE SPECIALISTICHE

□ ATA di ruolo e supplente (31/8-30/6-breve)

È in vigore il nuovo art. 69 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 33 del CCNL 2016/18:

Il personale ATA, di ruolo e supplente, ha diritto a fruire di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, fruibili su base sia giornaliera che oraria:

□ sono riproporzionati in caso di part time;

□ possono essere se fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In questo caso sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;

□ la domanda di fruizione è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario;

- l'assenza 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;**
- nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura;**
- per le stesse finalità continuano ad essere utilizzati anche i permessi brevi a recupero, i permessi per motivi familiari e personali, i riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.**

□ Docenti di ruolo e con contratto al 31/8 e 30/6

Si può richiedere:

- permesso breve (art.16 CCNL 2006/09);**
- fino a 3 gg. di permesso retribuito per motivi personali (art. 15 c.2 CCNL 2006/09 e art.35 comma 12 CCNL 2019/21);**
- assenza per malattia (artt. 17 CCNL 2006/09 e art. 35 commi 3 e 4 CCNL 2019/21 con conseguente valutazione nel periodo di comporta e trattenuta di cui alla L.133/2008).**

□ Docenti con supplenze brevi e saltuarie Si può richiedere:

□ permesso breve (art.16 CCNL 2006/09); □ fino a 6 gg.di permesso non retribuito per motivi personali (art. 35 CCNL 2019/21);

□ assenza per malattia (artt. 17 CCNL 2006/09 e 35 comma 6 CCNL 2019/21 con conseguente valutazione nel periodo di comporta e trattenuta di cui alla L.133/2008).

LE ALTRE PRINCIPALI DISPOSIZIONI DI LEGGE

A titolo semplificativo, permesso per:

□ Partecipazione a convegni e congressi - art.453 del D.lgs 297/94.

□ Attività artistiche e sportive - art. 454 del D.lgs 297/94.

□ Grave infermità - art.4 legge 53/2000.

□ Donazione di sangue e/o emocomponenti - legge n.584 del 13 luglio 1967, art. 1; D.M. del 8 aprile 1968; l n.107 del 4 maggio 1990, art. 1.

□ Donatori di midollo osseo - legge n.52 del 6 marzo 2001.

- **Assolvimento delle funzioni di giudice popolare - art. 11 della legge n. 278 del 1 aprile 1951, come sostituito dal D.L. n.31 del 14.2.1978, convertito nella legge n.74 del 24.3.1978.**
- **Esercizio funzioni di consigliera/e di parità - legge n.125/1991, Decreto legislativo n. 196/2000 e Decreto legislativo n.198/2006 con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5,in vigore dal 20 febbraio 2010.**
- **Testimonianza - codice di procedura civile (art. 255), codice penale (artt. 366 e 372) e di procedura penale (art. 133 e 198),Dipartimento della Funzione Pubblica circolare n.7 del 2008.**
- **Partecipazione alle attività di protezione civile - art.9 del DPR 8 febbraio 2001, n.194.**

MALATTIA

□ Docente e ATA con supplenza al 30/6 e 31/8

È in vigore il nuovo art. 35 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09.

I commi 3 e 4 prevedono che tale personale:

Ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta:

- per intero nel primo mese di assenza;**
- nella misura del 50% nel secondo e terzo mese;**
- per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni (con interruzione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti).**

□ Docente e ATA con supplenza breve

È in vigore il nuovo art. 35 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09.

Il comma 6 prevede che tale personale:

Ha diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali per ciascun anno scolastico, retribuiti al 50%.

Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

GRAVI PATOLOGIE

□ Personale di ruolo (art.17 comma 9 CCNL 2006/09)

□ Personale supplente (art. 35 comma 11 CCNL sostituisce l'art.19 del CCNL 2006/09)

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, 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.

INFORTUNIO E CAUSA DI SERVIZIO

Resta in vigore l'art.20 del CCNL 2006/09

☐ In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro:

☐ conservazione del posto fino a completa guarigione clinica;

☐ retribuzione intera per tutto il periodo dell'assenza, compresa la RPD, il CIA e con esclusione di ogni altro compenso accessorio.

☐ In caso di assenza dovuta a causa di servizio:

☐ conservazione del posto fino a 36 mesi;

☐ retribuzione intera per tutta la durata dell'assenza.

ASSENZE PER MALATTIA E ORARI DI REPERIBILITÀ

Il dipendente è tenuto a farsi trovare all'indirizzo indicato durante le seguenti fasce orarie:

□ dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 di tutti i giorni, compresi i giorni non lavorativi e i festivi, se ricompresi nell'assenza. Durante il periodo di malattia la visita fiscale può essere disposta anche più volte (TAR Lazio - sentenza del 3 novembre 2023 numero 16305).

Nel caso di allontanamento dall'indirizzo indicato per eseguire visite mediche o terapie, o per altri motivi, deve necessariamente informare la scuola di servizio, indicando altri orari di reperibilità.

ASSENZE PER MALATTIA ESCLUSE DALLA REPERIBILITÀ

Sono escluse le assenze dovute a:

□ patologie gravi che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti; malattie riconosciute per causa di servizio che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al DPR n. 834/1981, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;

□ stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%;

□ ricovero in ospedali pubblici o convenzionati.

ASSENZE PER MALATTIA ESCLUSE DAL COMPUTO

Per tutto il personale in servizio, di ruolo e supplente (comprese quelle brevi), le assenze escluse dal periodo di computo sono quelle dovute da:

□ infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL;

□ congedo per cure per invalidi (30 gg.- ex art.7,D.Lgs.n.119/2011);

- **“malattia determinata da gravidanza”, anche se l'interruzione di gravidanza avviene entro il 180 ° giorno di gestazione;**
- **gravi patologie che richiedono terapie parzialmente invalidanti (sono compresi i giorni di ricovero ospedaliero; i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero; i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie).**

ASSENZE PER MALATTIA ESCLUSE DALLA «TRATTENUTA»

Le assenze escluse dalla trattenuta sono quelle dovute a:

- **infortunio sul lavoro;**
- **causa di servizio;**
- **ricovero ospedaliero e day hospital o Macro attività e per il seguente periodo di convalescenza;**
- **gravi patologie che richiedono terapie parzialmente invalidanti (sono compresi i giorni di ricovero ospedaliero; i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero; i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie).**

FERIE

□ Personale di ruolo:

resta in vigore l'art. 13 del CCNL 2006/09, salvo per una modifica apportata dall'art. 38 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art.41 del CCNL 2016/18:

**L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:
"15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative (vedere dichiarazione congiunta n.2).**

□ Personale supplente:

è in vigore l'art. 35 comma 2 del CCNL 2019/21 che abroga e sostituisce l'art. 19 del CCNL 2006/09.

Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse

saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico (salvo quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n.228 del 2012).

Dichiarazione congiunta n 2: «...all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità»