

“NOTIZIARIO SCOLASTICO”

ANNO XXXI – N.10
OTTOBRE 2023



Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola
Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori
SEGRETERIE PROVINCIALI DI PISTOIA E PRATO
Viale Macallè, 27 - 5100 Pistoia Tel. 0573.570.265
Viale Montegrappa, 177 - 59100 Prato Tel. 0574.636.744
toscana.pt@snals.it toscana.po@snals.it

RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

Gli insegnanti, una volta confermati in ruolo, hanno tempo dal primo settembre al trentuno dicembre dello stesso anno per presentare la domanda online. Gli insegnanti possono avviare questo processo al termine dell'anno di prova. È essenziale presentare anche una dichiarazione di servizi entro i primi trenta giorni, che sarà cruciale per il processo di ricostruzione della carriera. La scuola, poi, ha tempo fino al 28 febbraio per procedere con la compilazione. Bisogna notare che ci sono stati cambiamenti negli scaglioni di ricostruzione della carriera dal 2011. Prima, gli scaglioni erano: 3, 9, 15, 21, 28 e 35 anni. Dopo il 2011, sono diventati 9, 15, 21, 28 e 35 anni. Un punto critico da ricordare è che la ricostruzione della carriera ha una prescrizione. I termini di prescrizione economica sono di cinque anni, mentre quelli giuridici sono di dieci anni. A partire dall'a.s. 2023/24 la nuova legge prevede che tutti i servizi pre ruolo vengano riconosciuti per intero sia ai fini economici che giuridici ma, rispetto a prima, solo quelli effettivamente prestati e non più 180gg o dal 1 febbraio fino agli scrutini. Questo significa che chi ha intero anno, cioè fino al 31/8, ha tutto da guadagnare. Diversamente chi ha avuto supplenze fino al 30 giugno o brevi sommate insieme (365 gg.) ha tutto da perdere.

Vogliamo inoltre ricordare una Sentenza, che riguarda le indennità per ferie non godute e quelle di disoccupazione percepite da precari. La Cassazione (ordinanza n. 20793/2023) ha riformato la sentenza dei giudici di appello che riteneva giusto l'operato del Ministero che detraeva, nell'atto della liquidazione delle differenze retributive nella ricostruzione di carriera, sia le indennità sostitutive di ferie non godute sia le indennità di disoccupazione.

PRESENZA A SCUOLA A SETTEMBRE E 40 + 40 ORE

Frequenti errori interpretativi con ricadute anche sull'intero anno scolastico

La “formazione” in servizio entra a tutti gli effetti nelle attività funzionali all'insegnamento. In considerazione del fatto che è pervenuta qualche lamentela sugli onerosi impegni d'orario dal 1 settembre fino all'inizio delle lezioni e oltre, richiamiamo le norme vigenti.

Come è noto gli obblighi di servizio del docente si articolano in attività di insegnamento e in attività funzionali all'insegnamento (**40 per Collegio Docenti e sue articolazioni e 40 per Consigli di Classe**) Nel caso in cui, per qualunque causa gli alunni sono tutti assenti, il docente è ovviamente impossibilitato a eseguire la prestazione della lezione. Egli perciò è liberato dall'obbligo di restare a scuola, salvo ore di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, aggiornamento e formazione deliberate dal Collegio dei docenti che ricadono tra le attività funzionali all'insegnamento. Ricordiamo che la prestazione di insegnamento (lezione in senso stretto e vigilanza) non può essere sostituita da prestazioni diverse.

Finalmente è considerata servizio a tutti gli effetti la formazione dei docenti. Tale attività di formazione è compito dei docenti deliberarla in seno al Collegio dei docenti. Essa si svolge in orario non coincidente con le lezioni. E' confermata la fruizione di cinque giorni annui con esonero dal servizio (di non facile fruizione). Precisiamo ancora che le ore di formazione sono comprese nelle attività funzionali all'insegnamento e sono retribuite con compensi, anche forfetari, da decidere con la **contrattazione d'istituto** a carico del FMOF se risultano ulteriori alle 40 ore.

La nota ministeriale del 1981 n.1980, ancora valida, afferma che è illegittimo chiedere ai docenti **“l'obbligo di semplice presenza nella scuola che non sia dipendente da iniziative programmate e attivate rispondenti a reali esigenze ...”**. Quindi nessuno può avere la pretesa che i docenti siano a

scuola dal 1° settembre all'inizio delle lezioni per il recupero delle ore di lezione non prestate in questo periodo. La funzione docente si esplica semplicemente in presenza di alunni. Dal momento che non vi è possibilità di scambio tra le attività di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento le ore del periodo antecedente l'inizio delle lezioni rientrano nel monte delle attività funzionali all'insegnamento per cui concorrono a far maturare lo straordinario una volta che superano le 40 ore annue. Precisiamo, inoltre che l'insegnante non possa essere obbligato, per le ore non effettuate d'insegnamento causa orario ridotto o quant'altro, al recupero delle stesse anche in attività funzionali. E' pur vero che il contratto permette anche un orario di flessibilità per l'insegnamento, non più di quattro ore, ma ciò deve essere assolutamente programmato e deliberato dal Collegio dei docenti. Ricordiamo che nelle attività funzionali, deve essere considerata anche l'attività di formazione, di natura collegiale sono ben delimitate in 40 ore annue. Pertanto i Dirigenti dovranno avere cura di non programmare attività oltre tale limite per non incorrere in responsabilità amministrative contabili con azioni di rivalsa da parte della Corte dei Conti su richiesta di ore di straordinario.

Anche le ore di attività svolte nei Gruppi di Lavoro Operativo per l'inclusione (GLO) sono comprese nelle 40 ore previste per le attività collegiali.

PERMESSI FAMILIARI

Finalmente è stata fatta un può di giustizia nei confronti dei colleghi non di ruolo. Vogliamo ricordare che il nuovo contratto che a breve sarà in vigore prevede per il personale docente ed Ata con contratto al 31 agosto o al 30 giugno il diritto a TRE giorni di permesso retribuito ad anno scolastico per motivi personali e/o familiari. Per gli Ata tali permessi potranno essere usufruiti ad ore. Tali richieste possono essere documentate anche mediante autocertificazione e non soggetti alla valutazione del dirigente

CONGEDI - NUOVO CONTRATTO

Con il nuovo contratto è previsto il congedo obbligatorio di **paternità** -10 giorni retribuiti al 100% - precedentemente non previsto. L'intero periodo di congedo parentale non ridurrà le ferie e sarà valutato ai fini dell'anzianità di servizio. La richiesta di congedo dovrà essere presentata con 5 giorni di preavviso (erano15).

GRADUATORIA D'ISTITUTO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOPRANNUMERARI PUNTEGGIO PER LE ESIGENZE DI FAMIGLIA

Ricordiamo che nella graduatoria interna ai fini dell'individuazione dei soprannumerari non sempre è possibile che venga valutato il punteggio relativo alle esigenze di famiglia. Le condizioni perché ciò sia possibile sono descritte nel CCNI sulla mobilità. Precisiamo innanzitutto che il punteggio spetta esclusivamente per il **Comune** di residenza dei familiari (per familiari si intendono coniuge e figli o ai genitori) a condizione che essi risiedano da almeno tre mesi con iscrizione anagrafica dalla data di pubblicazione dell'O.M. sui trasferimenti. Il punteggio spetta per tale **Comune** sia per il ricongiungimento sia per il non allontanamento dal comune di titolarità. Naturalmente se nel comune di ricongiungimento non ci sono scuole con materie di insegnamento del richiedente il punteggio spetta per il comune vicinore. Nulla cambia se i familiari sono temporaneamente domiciliati altrove per vari motivi.

ACCESSO AI CONCORSI A CATTEDRA

Riportiamo di seguito una scheda riassuntiva esplicativa del DPCM 4/8/23 sulla nuova normativa per il conseguimento dell’abilitazione all’insegnamento nelle scuole secondarie.

Si tratta di percorsi universitari/accademici per docenti (compresi ITP) di posto comune delle scuole secondarie di I e II grado finalizzati al conseguimento dell’abilitazione per le relative classi di concorso (ART. 2) ai fini del rispetto degli obiettivi del PNRR. E’ probabile che il tutto in prima applicazione sarà portato a termine entro il 31 maggio 2024 e, pertanto i bandi dovranno essere emanati entro l’anno o ai primi di gennaio ’24.

La riforma in questione è stata concepita con l’obiettivo di reintrodurre un percorso abilitante, simile a quello del passato, che consentirà ai docenti di acquisire l’abilitazione necessaria per partecipare ai concorsi. Tuttavia, la novità risiede nella fase transitoria prevista dalla riforma, che si protrarrà fino al 31 dicembre 2024, durante la quale sarà possibile accedere ai concorsi anche con i vecchi requisiti.

Tali percorsi di formazione, accreditati e organizzati presso università e istituzioni AFAM (ARTT. 4 e 5), saranno comunque attivati dopo che il MIM avrà individuato il fabbisogno di docenti per i 3 anni scolastici successivi, per scuole statali, paritarie, percorsi di formazione professionale regionale e scuole italiane all’estero, distintamente per ogni c.d.c. (ART. 6). Riepiloghiamo che per la partecipazione ai prossimi concorsi riservati bisogna possedere fino al 31/12/24 oltre il titolo di studio 24 CFU o tre anni di insegnamento negli ultimi cinque anni, dopodiché solo l’abilitazione e 60 CFU.

NUOVO PERCORSO DI ABILITAZIONE ALL’INSEGNAMENTO SCUOLA SECONDARIA DI I E II GRADO

Ogni offerta formativa ha un costo che varia da 2000 a 2500 euro + 150 per la prova finale

OFFERTA FORMATIVA	A CHI È RIVOLTO	TITOLI DI ACCESSO	DURATA In sede di prima applicazione
60 CFU/CFA ALL. 1 DPCM	CHIUNQUE INTENDA CONSEGUIRE L’ABILITAZIONE CHE A REGIME (DAL2025) COSTITUISCE REQUISITO DI ACCESSO AL CONCORSO TIROCINIO e PROVAFINALE prova scritta consiste nella sintetica analisi critica di casi + lezione simulata	POSTO COMUNE LAUREA MAGISTRALE o MAGISTRALE A CICLO UNICO; DIPLOMA AFAM di II livello TITOLO EQUIPOLLENTE o EQUIPARATO- il titolo deve essere COERENTE con le classi di concorso vigenti I.T.P. LAUREA e LAUREA TRIENNALE; DIPLOMA AFAM di I livello TITOLO EQUIPOLLENTE o EQUIPARATO, il titolo deve essere COERENTE con le classi di concorso vigenti FINO AL 31/12/2024 POSSONO PARTECIPARE AI CONCORSI CON il DIPLOMA (per la specifica c.d.c) COLORO CHE STANNO CONSEGUENDO IL TITOLO DI ACCESSO REGOLARE ISCRIZIONE AI CORSI DI STUDIO per il conseguimento dei titoli sopra indicati SUBORDINATA AL CONSEGUIMENTO DI 180 CFU per gli iscritti ai corsi di studio di LM a ciclo unico	ENTRO IL 31 MAGGIO 2024

OFFERTA FORMATIVA	A CHI È RIVOLTO	TITOLI DI ACCESSO	DURATA In sede di prima applicazione
30 CFU/CFA ALL. 2 DPCM	VINCITORI DI CONCORSO SENZA ABILITAZIONE Che hanno partecipato al concorso ex art.5 comma 4 del D.Lgsn.59/2017 oppure con almeno 3 anni di servizio di cui 1 nella specifica c.d.c. oppure che hanno partecipato al concorso straordinario bis (art.2 ter c.4 bis D.L.59/17	TITOLO CON CUI HANNO AVUTO ACCESSO AL CONCORSO	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
36 CFU/CFA ALL. 5 DPCM	A CHI HA CONSEGUITO I 24 CFU/CFA ENTRO IL 31/10/2022 (con almeno 10 CFU/CFA di tirocinio diretto) AI VINCITORI DI CONCORSO CON I 24 CFU/CFA ENTRO IL 31/10/2022	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c)	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
30 CFU/CFA ALL. 2 DPCM	ABILITATI IN ALTRA CDC O GRADO DI ISTRUZIONE E SPECIALIZZATI SOSTEGNO TIROCINIO e PROVA FINALE	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c)	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
30 CFU/CFA ALL. 3 DPCM	<u>FORMAZIONE INIZIALE</u> NECESSARI PER LA PARTECIPAZIONE AI CONCORSI FINO AL 31/12/2024 (posto comune secondaria I e II grado e ITP) art. 18-bis, comma 1, primo periodo, del D.Lgs n. 59/2017	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c)	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
30 CFU/CFA ALL. 4 DPCM	<u>COMPLETAMENTO FORMAZIONE INIZIALE</u> PER I VINCITORI DEL CONCORSO, AVENDO GIÀ CONSEGUITO LA FORMAZIONE INIZIALE DI 30 CFU/CFA	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c) già richiesto per la partecipazione al Concorso	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024

P.S. NULLA E' CAMBIATO PER LA SCUOLA DELL'INFANZIA E PRIMARIA

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Riguardo la presentazione delle domande per l'anno solare 2024 da parte del personale scolastico interessato ad ottenere i permessi retribuiti per il diritto allo studio ex D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, come previsto dal Contratto Collettivo Integrativo Regionale "Criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio per il personale docente, educativo e personale amministrativo, tecnico, ausiliario" sottoscritto il 7 novembre 2022.

Si ricorda che possono presentare domanda le seguenti categorie di personale docente ed A.T.A.:

- personale con incarico a tempo indeterminato;
- personale con contratto a tempo determinato fino al 31 agosto;
- personale con contratto a tempo determinato (anche su spezzone purché pari o superiore alla metà dell'orario) fino al 30 giugno.

Si precisano le tipologie dei corsi che possono dare diritto alla fruizione dei permessi:

- a) corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, postuniversitari (es. master, corsi di perfezionamento, corsi di specializzazione, alta formazione, dottorato di ricerca), sempreché tutti di durata almeno annuale e con esame finale;
- b) corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio di istruzione secondaria e corsi di qualificazione professionale presso scuole statali o paritarie o nell'ambito dei corsi di istruzione e formazione professionale organizzati dalla regione;
- c) corsi, presso facoltà ecclesiastiche ed istituti di scienze religiose abilitati dalla C.E.I., finalizzati al conseguimento della qualificazione professionale per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche;
- d) corsi finalizzati al conseguimento di titoli di specializzazione riconosciuti dall'ordinamento pubblico (ad esempio corsi I.T.S.);
- e) corsi finalizzati al conseguimento del titolo di sostegno, di riconversione professionale, o comunque al conseguimento di titoli resi obbligatori dalla normativa vigente, ivi inclusi quelli necessari all'adeguamento dei titoli di studio per l'accesso alle procedure concorsuali;
- f) corsi a distanza organizzati da Università Telematiche statali o legalmente riconosciute finalizzati al conseguimento di un diploma di laurea o post – laurea; la fruizione del beneficio è subordinata all'attestazione della partecipazione alle lezioni mediante la certificazione dell'avvenuto collegamento all'università telematica durante l'orario di lavoro. In particolare, deve essere certificata la fascia oraria, coincidente con quella di lavoro, in cui il dipendente potrà seguire le lezioni;
- g) corsi riconosciuti dal MIM finalizzati al conseguimento di titoli di laurea o post-laurea rilasciati da università straniere riconosciute dall'ordinamento italiano, purché di durata almeno annuale e con esame finale.

Il personale interessato, docente e ATA, che intende avvalersi dei permessi retribuiti per motivi di studio dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, deve presentare istanza all'istituzione scolastica sede di servizio entro il termine di venerdì 10 novembre 2023



PERMESSI LEGGE 104

Come è noto, in base all'art.33, comma 3 della legge 104 dell'8/7/92 il dipendente potrà usufruire dei tre giorni retribuiti al mese per l'assistenza del familiare. Nella la scuola, per il personale insegnante, è raccomandabile, nell'ambito della possibilità con l'assistenza, che i giorni richiedibili non siano in giornate ricorrenti per ovvi motivi didattici. Precisiamo che le giornate festive o i giorni non lavorativi intercorrenti tra le giornate di permesso non devono essere cumulati nei giorni di permesso mensile. Si deve anche denunciare chi abusa di tale beneficio legislativo. Infatti sia il Tribunale di I° grado che la Corte d'appello hanno confermato il licenziamento di una dipendente che lavorava presso un Ente per aver abusato del diritto di fruizione dei benefici di cui alla legge 104/92. In particolare la lavoratrice era andata in vacanza all'estero godendo di giorni che dovevano servire, secondo la richiesta inoltrata presso l'amministrazione di appartenenza, per assistere la madre malata. Di fronte alla richiesta della declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare presentata dalla dipendente perché si era trattato di un fatto episodico, la Corte di Cassazione sezione lavoro ha rigettato il ricorso confermando le precedenti sentenze sul merito e condannandola alle spese processuali.

RUOLO E SUPPLENZA ANNUALE

Un dipendente della scuola di ruolo ha la possibilità di ottenere e accettare una supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche che gli viene conferita dalle graduatorie provinciali. Può capitare che il soggetto sia inserito in più graduatorie e che la supplenza conferita per prima per un determinato profilo professionale sia la meno gradita di un'altra che gli viene conferita subito dopo. In tal caso il dipendente ha diritto di rifiutare la prima per accettare la seconda a patto che sia della stessa durata annuale fino al 31/8 o fino al 30/6 e, importante, che la scelta avvenga prima della presa di servizio ufficiale.

RICEVIMENTO GENITORI NELLA C.D 19^ ORA

È ancora diffuso il convincimento che vi sia l'obbligo di rimanere nei locali della scuola per la 19 ora, cioè dell'ora di permanenza per l'eventuale ricevimento dei genitori. Ricordiamo che la diciannovesima ora è obbligatoria solo se c'è stato un appuntamento concordato col genitore di un alunno. Infatti c'è spesso confusione tra gli adempimenti dell'insegnante alla partecipazione degli incontri collegiali pomeridiani obbligatori di tutti i docenti con i genitori per la consegna delle pagelle o per le informazioni sull'andamento dei figli. Queste ore vanno imputate al monte ore delle 40 annuali. L'ora in più del mattino che alcuni dirigenti vogliono obbligatoria in messa a disposizione, si riferisce invece a quella destinata a soddisfare la richiesta di un genitore o alla convocazione da parte del docente per comunicazioni o rapporti previsti per instaurare un rapporto collaborativo.

IMMAGINE DELLA SCUOLA E DELL'AMMINISTRAZIONE

Ricordiamo che in base anche al recente DPR n.81 del 13/6/23 che ha modificato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, il dipendente è tenuto a utilizzare ogni attenzione e prudenza affinché, nell'esprimere le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone non siano attribuibili all'amministrazione a cui appartiene. Il dipendente deve sempre astenersi a commenti che possono danneggiare l'immagine, il prestigio e il decoro della propria scuola e dell'amministrazione scolastica in generale. Ogni comunicazione sul proprio e altrui lavoro è fondamentale che non si svolga attraverso le piattaforme digitali o nei social media, che non vengano divulgati o diffusi documenti, informazioni e qual'altro che possa essere espresso con leggerezza e maleducazione. Molti reati si concretizzano sui social e, pertanto, massima attenzione al diritto di critica.

SEDI SNALS

- **PISTOIA** Viale Macallé, 27 (tel. 0573 570 265)
Lunedì dalle ore 16.00 alle ore 18.30
Martedì dalle ore 10.00 alle ore 12.30
Giovedì dalle ore 16.00 alle ore 18.30
Venerdì dalle ore 10.00 alle ore 12.30
0
- **PRATO** Viale Montegrappa, 177 (tel. 0574 636 744)
Martedì, Mercoledì e Giovedì dalle ore 16.00 e dalle ore 18.30
solo su appuntamento

TESSERSAMENTO SNALS – Confsal

L'adesione al sindacato del personale di ruolo in servizio nella provincia avviene **esclusivamente mediante sottoscrizione di delega**. L'iscrizione per contanti è riservata ai supplenti temporanei, agli aspiranti a supplenze, al personale di ruolo in servizio fuori provincia ed eccezionalmente ai pensionati. **L'iscrizione ha validità 12 mesi dalla data di sottoscrizione.**

Gli iscritti in regola con il tesseramento oltre al diritto di consulenza gratuita, sono coperti da assicurazione RC-infortuni.

“NOTIZIARIO SCOLASTICO”

ANNO XXXI
Supplemento al N. 10
OTTOBRE 2023



Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola
Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori
SEGRETERIE PROVINCIALI DI PISTOIA E PRATO
Viale Macallè, 27 - 5100 Pistoia Tel. 0573.570.265
Viale Montegrappa, 177 - 59100 Prato Tel. 0574.636.744
toscana.pt@snals.it toscana.po@snals.it

Vademecum sulle assenze per malattia del personale della scuola

Il CCNL del comparto scuola tutela il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto di lavoro, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle stesse norme contrattuali o dal giudice secondo equità.

PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi del comma 1 dell'art. 17 cit. CCNL il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi con il trattamento economico previsto dal comma 8:

- **Retribuzione intera per i primi 9 mesi**
- **90% della retribuzione per i successivi 3 mesi**
- **50% della retribuzione per i successivi 6 mesi**

Assenze per malattia che rientrano nel computo del periodo di comparto

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente, ivi comprese le assenze dovute a:

- **infermità dipendente da causa di servizio (in tali giornate al lavoratore spetta comunque l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero;**
- **visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici qualora l'assenza dell'intera giornata sia imputata a “malattia”.**

Assenze escluse dal computo del periodo di comparto

Non vengono computate nel periodo di comparto le tipologie di assenza espressamente individuate dalle norme contrattuali o da specifiche disposizioni di legge, dovute a:

- **gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”). In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;**
- **infortunio sul lavoro certificato dall'INAIL (art. 20, comma 1, cit. CCNL): 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. In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;**
- **i 30 gg. di congedo per cure per invalidi (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 119/2011): durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comparto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia previsto dal cit. art. 17 commi 1 e 2.**
- **malattia determinata da gravidanza (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nota 25/1/0011428 del 19 agosto 2008): non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento**

normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza anche in caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Criteri e modalità di calcolo delle assenze

Al personale assunto in ruolo sono applicate le norme per il personale assunto a tempo indeterminato di cui all'art. 17 cit. CCNL. Pertanto, a tale personale non potranno essere considerati i periodi di assenza precedenti (contratti a tempo determinato) i quali erano sottoposti ad un diverso periodo di computo. In sostanza, per il personale assunto a tempo indeterminato il riferimento al "triennio precedente", è da interpretare letteralmente nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola, a nulla rilevando eventuale assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Il triennio da considerare ha carattere "dinamico", quando il dipendente si assenta per malattia occorre, in primo luogo, verificare se i giorni di malattia rientrano nel limite dei 18 mesi di computo e se sussista la decurtazione economica al superamento dei primi 9 mesi, da effettuare ai sensi dell'art. 17, comma 8, cit. CCNL. Occorrerà quindi procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l'episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate.

Ai sensi della nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 del Ministero dell'Economia e delle Finanze il triennio da considerare per il conteggio dei 18 mesi di assenza va calcolato:

- **partendo a ritroso dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso, risalire indietro di tre anni;**
- **sommare tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di computo);**
- **aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all'evento morboso in atto.**

Il risultato ottenuto, che potrebbe essere definito "somma economica", permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all'interno del periodo di computo, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all'art. 17, comma 8, del cit. CCNL.

Assenze e decurtazione retributiva nuovo CCNL (primi 10 giorni)

L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Assenze escluse dalla decurtazione retributiva dei primi 10 giorni

Non si procede alla decurtazione economica se l'assenza per malattia sia conseguenza di:

- **ricovero ospedaliero.**

Nella fattispecie sono ricomprese le prestazioni sanitarie effettuate in regime di ricovero, di day-hospital, di day-surgery e di pre ospedalizzazione. I casi di day-hospital, e di day-surgery vi rientrano anche se la prestazione è inferiore alle 24 h.

Vi rientrano, altresì, le ipotesi di "assistenza domiciliare integrata" (cioè di "ricovero domiciliare sostitutivo" di quello ospedaliero). Non vi rientra l'assenza per malattia seguente alla prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso, in quanto per "ricovero ospedaliero" si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore. La certificazione giustificativa deve essere rilasciata dalla Asl o dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata che possieda i requisiti per fornire una prestazione in regime di ricovero (vale a dire un'assistenza continuativa a carattere multiprofessionale o polispecialistico); non rileva, pertanto, la certificazione di una prestazione effettuata in regime "ambulatoriale" ancorché la stessa sia stata fornita da una struttura ospedaliera.

- **successiva convalescenza post ricovero, intendendosi quest'ultima comprensiva della convalescenza domiciliare. La certificazione giustificativa della convalescenza post ricovero può essere rilasciata sia dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero sia dal medico ASL o di famiglia (in quest'ultimo caso la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale. Dipartimento della Funzione Pubblica n. 53/2008; MEF, nota prot. n. 27553/2009);**
- **ricovero domiciliare, certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché "sostitutivo del ricovero ospedaliero";**

- **infortunio sul lavoro**
- **infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”).**

Si ricorda che la trattenuta va invece applicata in caso di malattia che attesti uno “Stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta”.



PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO

Le assenze per malattia del personale assunto con contratto a tempo determinato sono regolate dall'art. 19 del cit. CCNL, in particolare i commi 3, 4, 5 e 6 per il personale assunto almeno fino al 30/6; il comma 10 per il restante personale (supplenze brevi). Per le assenze riferite a gravi patologie, infortunio sul lavoro, causa di servizio, cure per gli invalidi e termali o assenze per esami e visite specialistiche valgono le stesse regole del personale assunto a tempo indeterminato così come esposte nella presente guida.

Personale con contratto stipulato fino ad almeno il 30/6

Personale con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per ciascun anno scolastico, il periodo è così retribuito:

- nel 1° mese al 100%
- nel 2° e 3° mese al 50%
- dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

I primi 3 mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. I restanti 6 mesi di assenza interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti (il personale non avrà riconosciuti il punteggio, i contributi ecc.) Superato il limite dei 9 mesi si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Anche per tale personale vale quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia.

Personale con contratto per “supplenze brevi”

Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee rientrano in questa tipologia tutte le supplenze brevi conferite dal dirigente scolastico (sostituzione del titolare collocato in malattia, riduzione oraria per allattamento ecc.), comprese le supplenze per la copertura di posti resosi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31/12 (conferite direttamente fino al “termine delle lezioni”) e le supplenze per sostituzione di personale collocato in maternità (per interdizione o congedo di maternità).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto a 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti). Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Assenze per visite specialistiche, differenze tra personale ATA e docenti.

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 all'art. 33 prevede per il personale A.T.A. il riconoscimento di specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, fruibili su base giornaliera o oraria. Si tratta di un istituto contrattuale nuovo, non previsto dal precedente CCNL 2006-2009, che ha suscitato numerose richieste di chiarimenti circa la fruibilità e il tetto orario massimale.

Fruizione oraria o giornaliera.

Se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi dieci giorni di assenza per malattia, ma sono incompatibili con il godimento nello stesso giorno di altri tipi di permessi previsti dalla normativa.

Se sono fruiti su base giornaliera, l'intera giornata verrà convenzionalmente considerata pari a 6 ore di permesso e si applicherà la decurtazione del trattamento economico accessorio. In proposito l'ARAN precisa che se il permesso incide su una giornata pari a 9 ore (a causa ad esempio del rientro pomeridiano previsto nel caso di orario di servizio basato su 5 giorni lavorativi), la giornata va considerata pari a 6 ore di permesso, tuttavia, le ulteriori ore di servizio (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno comunque considerate e defalcate dal monte orario.

Come giustificare il permesso.

Riguardo le modalità di giustificazione dell'assenza, il contratto prevede un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, pubblica o privata, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico.

Cosa succede al raggiungimento delle 18 ore?

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, fornisce chiarimenti per il caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dall'art.33: eventuali ulteriori assenze legate alla sottoposizione a visite, terapie o esami diagnostici saranno ammesse **oltre il limite delle 18 ore annue**, solo se il lavoratore versi in situazioni in cui vi sia una patologia in atto che comporti uno **stato di incapacità lavorativa**, che pertanto riconduca la casistica all'istituto della malattia.

In tali casi l'attestazione giustificativa redatta dal medico o dalla struttura presso la quale si effettua la visita o la prestazione dovrà indicare lo stato di "incapacità lavorativa" in cui versa il lavoratore, tale da annoverare l'assenza alla malattia.

Ad es. il tipico caso di permesso per "analisi cliniche" (come le analisi del sangue), ove richiesto oltre le 18 ore annue, non sarà annoverato a malattia, constatata l'assenza della "incapacità lavorativa" quale elemento necessario. Il lavoratore dovrà dunque utilizzare altri tipi di permessi previsti da leggi o contratti per giustificare l'assenza (permesso breve, permesso per motivi personali, riposi compensativi, ferie, etc.).

Come funziona per i docenti?

A differenza dei permessi specificatamente previsti per il personale A.T.A, per i docenti si è in attesa di apposita disciplina contrattuale nel prossimo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Nell'attesa, si applica la disciplina generale prevista dall'art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 165 del 2001 (*Testo Unico sul Pubblico Impiego*): *"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"*.

Per i docenti quindi l'assenza dal servizio finalizzata all'effettuazione di visite specialistiche è **ricondotta all'istituto della malattia**, salvo che il dipendente scelga di giustificarla con ferie o permessi di altro