

# ASSENZE DOCENTI PER PERMESSI E ASPETTATIVA

## PERMESSI RETRIBUITI

NORMATIVA. CCNL 2007, CCNL 2016-2018.

RICHIESTA DEL DIPENDENTE. La contrattazione collettiva prevede che, a domanda del dipendente, possano essere concessi permessi retribuiti.

TIPOLOGIE DI PERMESSI RETRIBUITI:

8 giorni all'anno: per concorsi o esami, solo per i giorni di svolgimento delle prove, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;

3 giorni per evento in caso di lutti per il coniuge, i parenti entro il secondo grado e gli affini di primo grado;

15 giorni consecutivi: per matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo, ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso; l'art. 19 del CCNL 2016-2018 equipara i diritti derivanti dal matrimonio alle unioni civili;

18 ore all'anno per particolari motivi personali o familiari (vedi dopo).

Detti permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

CCNL 2006. Art. 15 – Permessi retribuiti. 1- Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti 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: gg. 3 per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al DS.

Solo per il personale docente ed educativo vale anche il seguente comma:

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a:

- 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione;
- per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i 6 giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13 c. 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

ART.1 Legge di stabilità 2013 ...

54. Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative (VEDI DOPO SENTENZA) *subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.*

56. Le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013.

SENTENZA DEL TRIBUNALE DI MILANO. PERMESSI RETRIBUITI DOCENTI: DIRITTO A NOVE GIORNI (3 + 6), NESSUNA DISCREZIONALITÀ DEL DS - 2019.

I permessi retribuiti di cui all'art. 15 del CCNL sono sottratti alla discrezionalità del DS. Un docente veniva sanzionato per essersi assentato da scuola nonostante il DS gli avesse negato la fruizione di un giorno di permesso retribuito "per motivi personali o familiari" a causa di supposte ragioni organizzative (in particolare, la vicinanza con il periodo natalizio). La sanzione veniva impugnata avanti al Tribunale di Milano. Con sentenza n. 2272/2019, il Tribunale annullava la sanzione sul presupposto implicito che la disciplina dei permessi retribuiti non fosse stata innovata dal CCNL 2018, e che pertanto continuasse ad applicarsi l'art. 15 c. 2 del CCNL 2007. Sulla base della disciplina contrattuale appena richiamata, se il personale docente chiede di poter fruire di 6 giorni non come ferie, ma come permessi retribuiti per "motivi personali e familiari", tali giorni devono essere attribuiti a semplice domanda e sono sottratti alla discrezionalità del DS. Tale diritto è assoluto, e non è subordinato alla verifica che sia possibile la sostituzione del personale assente e che, per tale sostituzione, non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per l'amministrazione. Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all'art. 15, c. 2, ha diritto, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) di fruire di ulteriori 6 giorni, con la conseguenza che ci sono in totale 9 giorni (3+6) sottratti alla discrezionalità del DS, se documentati anche con autocertificazione.

**CONCLUSIONI.** Se il personale docente chiede di poter fruire di 6 giorni non come ferie, ma come permessi retribuiti per "motivi personali e familiari", tali giorni devono essere attribuiti a semplice domanda e sono sottratti alla discrezionalità del DS. Tale diritto è assoluto, e non è subordinato alla verifica che sia possibile la sostituzione del personale assente e che, per tale sostituzione, non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per l'amministrazione. Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all'art. 15 c. 2 ha diritto, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) a fruire di ulteriori 6 giorni, con la conseguenza che ci sono in totale 9 giorni (3+6) sottratti alla discrezionalità del DS, se documentati anche con autocertificazione. Il docente può presentare come giustificazione del permesso un'autocertificazione. L'Amministrazione si riserva la possibilità di eseguire gli opportuni controlli. Nel Regolamento d'Istituto dovrebbe essere indicato con quanti giorni di anticipo deve essere richiesto il permesso. In caso di emergenza, il permesso deve comunque essere concesso.

**MOTIVAZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI.** Se richiesto ai sensi dell'art. 15 non deve essere motivato, l'unica cosa da controllare è se nel regolamento scolastico è stato indicato con quanti giorni di anticipo deve essere richiesto. Se si tratta di un'emergenza (richiesta la mattina per il giorno stesso), andrebbe motivato. Se richiesta come ferie (dopo aver esaurito i 3 giorni ex art. 15), allora deve essere motivato, e se per ragioni di scarsa copertura di sostituzione non puoi concedere, comunichi al/alla docente che non puoi concedere per i suddetti motivi, puoi aggiungere che sei disposta a riconsiderare se riesce a trovare le sostituzioni per conto suo (senza maggiori oneri per l'amministrazione).

### **ASSENZE PER VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI – VEDI FILE SPECIFICO**

L'art.4, c. 16-bis della L.125/2013 ha modificato il c. 5-ter dell'art. 55-septies del D. Lgs. 165/2001 (controlli sulle assenze). 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 (testo modificato) 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. In caso di visita specialistica, il docente può decidere a seconda dei casi a quale tipologia di assenza ricorrere:

- a) assenza per malattia con decurtazione da giustificare con certificato cartaceo di struttura pubblica o privata attestante l'avvenuta prestazione e l'orario (presentazione di attestazione, 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 cicli anche lunghi di terapie, che comportano incapacità lavorativa, si può produrre anche un solo certificato del medico curante - anche cartaceo - attestante la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa e completo del calendario previsto. Successivamente si produrranno le attestazioni delle singole terapie che dovranno fare riferimento al ciclo prescritto;
- b) permesso breve da recuperare;
- c) permesso per motivi personali da giustificare con autocertificazione o attestazione dell'avvenuta prestazione.

### **PERMESSI BREVI E PERMESSI NON RETRIBUITI**

PERMESSI BREVI. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2006-2009 (non modificato dal CCNL 2018), compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere per il personale docente il rispettivo orario settimanale di insegnamento (ad esempio 18 ore). Entro i 2 mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero da parte del docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il n° di ore non recuperate. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

PERMESSI NON RETRIBUITI. Si possono chiedere per frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'amministrazione, ma volti alla formazione di figure professionali elevate.

### **DISABILITA', L. 104/1992 E PERMESSI - VEDI FILE SPECIFICO**

La L. 104/1992 riconosce una serie di permessi a favore dei lavoratori disabili e dei familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile. I lavoratori con disabilità in situazione di gravità hanno diritto a:

- 2 ore di permesso giornaliero retribuito o, in alternativa;
- 3 giorni di permesso mensile, retribuiti e fruibili anche in maniera continuativa.

L'art. 32 prevede che i 3 giorni di permesso di cui all'art. 33 c. 3 legge 104/1992 possano essere fruiti anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. E' prevista da parte del dipendente una programmazione dei permessi di norma mensile, da comunicare all'ufficio all'inizio del mese ma è anche previsto che, in caso di necessità e urgenza, la comunicazione possa essere presentata nelle 24 ore precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si utilizza il permesso. I 3 giorni di permesso mensile sono riconosciuti anche ai familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile in condizione di gravità che non sia ricoverato a tempo pieno; essi competono al coniuge, ai parenti o affini entro il secondo grado. Anche i parenti e gli affini entro il terzo grado beneficiano dei permessi, ma solo se i genitori o il coniuge della persona con disabilità da assistere abbiano compiuto 65 anni oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti. Il diritto ai permessi non può essere riconosciuto, per l'assistenza alla stessa persona, a più di un lavoratore (cd. referente unico).

Al fine di evitare l'insorgere di responsabilità di carattere disciplinare, penale e patrimoniale, si ritiene ricordare al personale che beneficia delle disposizioni previste dalla legge 104/92 che, anche pur trattandosi di un diritto destinato e di cui può beneficiare, a richiesta, il lavoratore, il destinatario effettivo è il familiare al quale deve essere garantita, in via esclusiva, l'assistenza. La richiesta del permesso, di cui alla legge 104/92, è subordinata ad una precisa responsabilità personale, ragion per cui, la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi e per gli effetti degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile che, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e si può configurare una responsabilità penale. L'Inps con circolare n. 45 dell'1.03.2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 ha precisato che "Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, non essendo ammessa la fruizione mista degli stessi nell'arco del mese di riferimento ed è tenuto, altresì, a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione". Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativamente alla questione della programmazione dei permessi, con Interpelli n. 1/2012 e 31/2010, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33, legge 104/1992, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza. Alla luce di quanto premesso, il personale docente e ATA farebbe bene a produrre delle pianificazioni mensili di fruizione dei permessi per concordare preventivamente, con l'Amministrazione le giornate di permesso utilizzando gli appositi modelli che le varie amministrazioni scolastiche predispongono, che, solo in dimostrate situazioni di urgenza, al fine di "evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione", potrebbero essere riviste e riorganizzate. I giorni fruiti:

- sono retribuiti (non è prevista la decurtazione ai sensi dell'articolo 71 della legge n. 133/08);
- sono coperti da contribuzione previdenziale;
- sono utili a tutti gli effetti;

- non riducono le ferie;
- non riducono la tredicesima;
- non sono soggetti a recupero.
- sono tre al mese;
- sono fruiti esclusivamente a giorni;
- sono fruiti in giornate possibilmente non ricorrenti.

**GENITORI CON FIGLIO DISABILE.** Un peculiare regime di permessi è riconosciuto, poi, ai genitori che assistono un figlio, con disabilità grave, minore di età (artt. 33 L. 104/1992 e 33, 42 D. Lgs. 151/2001).

**CONGEDO STRAORDINARIO.** I lavoratori hanno diritto, nell'arco della vita lavorativa, ad un congedo straordinario di due anni per assistenza di soggetto disabile in situazione di gravità accertata (non ricoverata stabilmente) (D. Lgs. 151/2001). Tale congedo compete ad una serie di soggetti, secondo un ordine prioritario, tutti conviventi con il soggetto bisognoso di assistenza.

### **ALTRI PERMESSI**

**Donne vittime di violenza di genere.** Il D. Lgs. 80/2015 prevede una tutela per le donne vittime di violenza (congedo per le donne inserite in percorsi di protezione). CCNL 2016 art. 18: La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

**Permessi per donatori di sangue e di midollo.** L'art. 32 della L. 104/1992 conferma il diritto del lavoratore alla fruizione dei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge, riferendosi in particolare ai permessi per donatori di sangue e di midollo e ai permessi e congedi previsti dalla legge 53/2000. Anche per tali permessi l'art. 32 precisa che vanno comunicati all'ufficio con un preavviso di 3 giorni o, nelle ipotesi di comprovata urgenza, nelle 24 ore precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si utilizza il permesso.

### **INVALIDITA' E CONGEDO PER CURE DI 30 GIORNI L'ANNO**

Il congedo per cure di 30 giorni spetta ai lavoratori invalidi civili, così come previsto dal D. L. 119 dell'11 agosto 2011. Viene riconosciuto agli invalidi con percentuale superiore al 50%. Si tratta di un congedo retribuito. A differenza della malattia, il congedo di 30 giorni l'anno può essere richiesto solo per ricevere cure collegate alla patologia invalidante di cui si è affetti. Il periodo di congedo (anche nel comparto scuola) deve essere giustificato dalla documentazione medica e i requisiti sono i seguenti:

- la cura è collegata alla patologia invalidante;
- è necessario l'intervento di personale medico specializzato;
- le cure sono richieste dal proprio medico curante;
- le cure non possono essere posticipate.

I 30 giorni di congedo, in ogni caso, vengono retribuiti esattamente come le assenze per malattia. Le cure di cui si necessita, tra l'altro, non devono riferirsi ad analisi del sangue o, ad esempio, ad un periodo in cui si devono assumere determinati

farmaci. Vi rientrano, ad esempio, fisioterapie e chemioterapia. Si deve trattare, quindi, di un ciclo terapeutico effettuato da personale medico specializzato. Al rientro al lavoro, inoltre, il dipendente è tenuto a dimostrare, tramite apposita documentazione, di aver effettivamente ricevuto le cure per le quali il congedo era stato richiesto.

## **PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO - VEDI FILE SPECIFICO**

### **L'ASPETTATIVA**

L'aspettativa comporta la sospensione dell'obbligo della prestazione lavorativa e, di regola, anche la sospensione dell'obbligo retributivo. L'aspettativa può essere concessa per varie cause, tra cui: motivi personali o di famiglia; mandato parlamentare, amministrativo e sindacale; attività presso soggetti o organismi pubblici o privati, anche internazionali; per un periodo massimo di 12 mesi per avviare attività imprenditoriali o professionali. Il rapporto di lavoro è risolto, senza indennità di preavviso, nei confronti del dipendente che non si presenti a riprendere servizio alla scadenza.

**PENSIONE DI INVALIDITÀ, DI INABILITÀ E ASPETTATIVA.** Nei casi in cui la prosecuzione del rapporto di lavoro non appare possibile, non sempre una situazione di malattia permette di anticipare la pensione.

Quella che erroneamente viene definita “pensione per motivi di salute” altro non è che la pensione di invalidità o di inabilità lavorativa che viene riconosciuta, ai dipendenti pubblici, solo nei casi in cui venga certificato dalla commissione medica di riferimento che è presente una patologia invalidante che non permette la prosecuzione del servizio. Ad esempio, con 62 anni di età e con 26 anni di contributi, è da escludere qualsiasi possibilità di anticipo pensionistico, a meno che non si sia titolare di un fondo pensione complementare che permetta l'accesso al prepensionamento con la RITA (rendita integrativa temporanea anticipata). Tale misura permette al dipendente che ha compiuto almeno 62 anni di essere accompagnato alla pensione di vecchiaia da una rendita erogata dal fondo integrativo attingendo al capitale versato, ma solo se sono presenti almeno 20 anni di contributi effettivi versati ed almeno 5 anni versati nel fondo complementare. Escludendo la RITA, si dovrà attendere i 67 anni per potersi pensionare. Le alternative sono diverse e la prima è senza dubbio quella di presentare certificato medico stando attenti a non superare il periodo di comporta. E' possibile far valutare il proprio stato di salute per comprendere se lo stesso possa permettere di accedere ad un pensionamento per inabilità o una destinazione a diversa mansione che consenta di prestare servizio in altro modo.

Un'altra alternativa, ma in questo caso non spetta la retribuzione, è quella di chiedere un'aspettativa. In questo caso non c'è bisogno di nessuna motivazione o giustificazione, se negli ultimi 10 anni non si ha mai fruito di questo tipo di aspettativa, si può presentare richiesta in carta semplice al proprio DS, facendo riferimento alla L. 448/1998 art. 26 c. 14. Il riconoscimento dell'aspettativa in questione è subordinata alle esigenze di servizio.

PERMESSI DOCENTI, ASPETTATIVA E ANNO SABBATICO. Modalità e criteri di fruizione dell'aspettativa per il personale di ruolo. L'aspettativa definita anche "Anno di riflessione importante per la formazione" è disciplinata dall'art. 26 comma 14 della legge 448/1998 (finanziaria '99) che recita: "I docenti e i DS che hanno superato il periodo di prova possono usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno scolastico ogni dieci anni. Per i detti periodi i docenti e i dirigenti possono provvedere a loro spese alla copertura degli oneri previdenziali".