

		<p><i>Ministero Istruzione</i> <b>ISTITUTO COMPRESIVO "G. MARCONI"</b> <b>PATERNÒ - RAGALNA</b> Via Virgilio 3 - 95047 P A T E R N Ò (CT) Tel. 095/622682</p>		
<p>Cod. fiscale 80008070874 Cod. Meccanografico CTIC84200B P.E.O. <a href="mailto:ctic84200b@istruzione.it">ctic84200b@istruzione.it</a> P.E.C. <a href="mailto:comprensivomarconi@pec.it">comprensivomarconi@pec.it</a> Sito Web <a href="http://www.marconiscuola.edu.it">http://www.marconiscuola.edu.it</a></p>				

Al Personale docente  
p.c. Ai Genitori  
p.c. Al DSGA

Al Sito web

### Circolare n° 35 del 03/10/2022

**OGGETTO: Assenze dei docenti a vario titolo - per malattia, visite specialistiche, Legge 104, congedo parentale, riposo per allattamento, permessi retribuiti, ferie utilizzate come permessi, permessi per formazione e per motivi di studio.**

Ai fini di conciliare le esigenze e i diritti dei lavoratori con la necessità di erogare il servizio scolastico per gli studenti, si riportano i presupposti necessari per la concessione dei permessi per le assenze a vario titolo del personale docente.

Premesso che ogni situazione va analizzata da parte del Dirigente di volta in volta, e l'assenza può essere consentita se vi sono i presupposti sostanziali e formali per usufruire dei singoli istituti di assenza richiesti soprattutto se trattasi di assenze che sottendono un diritto potestativo in capo al dipendente come, ad esempio, in caso di **congedo parentale** o **riposo per allattamento**, la cui normativa di riferimento è stata oggetto di modifiche ad opera del D.lgs. n.105 del 2022.

Analizziamo alcune delle assenze più ricorrenti con specifico riferimento, per alcune, alla tempistica per le domande.

Per quanto concerne i **permessi brevi** l'art. 16 del CCNL 2007, non modificato dal CCNL 2018, prevede che 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 orario di lezione.

Il quinto comma dell'art. 16 prevede che per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

Pertanto, per il personale docente, vi è sia una valutazione delle esigenze di servizio (*compatibilmente...*), sia, soprattutto, il fatto che vi deve essere la possibilità di sostituzione con personale in servizio.

Per quanto concerne l'**assenza per malattia**, fermo restando l'accertamento della regolarità della certificazione, si ricorda l'attivazione della visita fiscale, con la precisazione che, alla luce della normativa

vigente, (art. 55 septies D.lgs. n. 165/2001 - artt. 1 e 2 D.M. 206/2017 che sostituisce il DM 206/2009) è possibile richiedere l'effettuazione delle visite con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale.

Ricordiamo che l'art. 17 comma 10 del CCNL 2007 prevede come tempistica che:

**"10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza".**

Per quanto concerne i **permessi L. 104/1992** l'art. 15 (a differenza della disciplina per gli ATA prevista dall'art. 32 CCNL 2018) prevede che essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

Possiamo quindi fare riferimento alle indicazioni generali della Funzione Pubblica che con circolare n. 13 del 2010 così ha precisato *"Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa"*.

I tre giorni di permesso mensile per assistenza ad un familiare disabile con connotazione di gravità previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, fino al secondo grado con alcune eccezioni per il terzo grado di parentela, **per legge sono riferiti all'intera giornata**.

Per il comparto scuola, il nuovo CCNL vigente (CCNL 19 aprile 2018), nell'art. 32, comma 1, stabilisce che: *"I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore"*. Pertanto, la modalità oraria è possibile solo per il personale ATA (cfr art. 32 CCNL 2018).

Come riportato nella Circolare dirigenziale n° 399, Prot. n° 8198 del 27/08/2022, l'articolo 3, comma 1, lettera b), n. 2), del decreto legislativo n. 105/2022 ha riformulato il comma 3 dell'articolo 33 della legge n. 104/1992, eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Il novellato articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 stabilisce infatti che, fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave. (cfr. vedasi anche Messaggio INPS 3096 del 5 agosto 2022).

In merito ai familiari aventi diritto lo stesso comma 3 dell'art. 33 non modificato precisa:

*” A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità (accertamento dell’art. 3, comma 3 della Legge), coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.”.*

Quindi, come si può dedurre nella definizione dei lavoratori legittimanti a fruire dei permessi, l’eccezione è solo riferita ai parenti e affini fino al terzo grado di parentela.

Il comma 3 bis dell’art. 33 della legge (aggiunto dal Dlgs 119/2011, art. 6 comma 1 lett. B), stabilisce che il lavoratore che usufruisce dei permessi residente in un comune differente da quello del familiare e, comunque, ad una distanza stradale superiore a 150 km, deve attestare l’effettivo raggiungimento del familiare con disabilità, al quale presta assistenza, e quindi il suo luogo di residenza. **Nel testo della norma si parla di idonea documentazione o titolo di viaggio.** La circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012 alla quale si fa riferimento, chiarisce che **la disposizione fa riferimento al luogo di residenza del dipendente e della persona in situazione di handicap grave.** Il presupposto per l’applicazione della norma è pertanto quello del luogo in cui è fissata la residenza anagrafica per entrambi i soggetti interessati. Considerato che la finalità della norma è quella di assicurare l’assistenza alle persone disabili, in base alla legge occorre far riferimento alla residenza, che è la dimora abituale della persona, mentre non è possibile considerare il domicilio, che, secondo la definizione del c.c., è *”nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari ed interessi”*. Anche in questo caso, l’amministrazione potrà dare rilievo alla dimora temporanea (ossia, come visto, l’iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all’art. 32 del D.P.R. n. 223 del 1989) attestata mediante la relativa dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000. Per dirimere ogni dubbio sul concetto di residenza si era già pronunciato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la lettera circolare prot. 3884, del 18 febbraio 2010. Come noto e risaputo, va poi precisato che per il personale scolastico, con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, con il CCNL 1995-1997 è stato disapplicato, ai sensi dell’art. 82 con riferimento all’articolo 18 (Contratto individuale) l’art. 12 del D.P.R. n. 3 del 1957, l’obbligo a risiedere nel luogo dove presta servizio. Di conseguenza, in molti casi la residenza coincide con la residenza del familiare o a pochi chilometri di distanza e i familiari non sono tenuti a presentare nessuna documentazione giustificativa che attesti il permesso dei 3 giorni.

In merito alla documentazione che deve essere presentata insieme alla domanda per la vetrifica del diritto, l’interessato, è tenuto a certificare attraverso idonea documentazione, ovvero, attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000 la sussistenza delle condizioni soggettive e oggettive, che legittimano la fruizione delle agevolazioni. In proposito, si rammenta che, secondo quanto previsto nell’art. 76 del predetto D.P.R. *“Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia”*.

Relativamente all’**assenza per visita specialistica**, se viene imputata a malattia questa dovrà essere comunicata prima dell’inizio della giornata lavorativa (al personale docente non si applica la disciplina di cui all’art. 33 CCNL 2018).

Sui **permessi per motivi personali**, anche recentemente è stato ribadito che il permesso per motivi personali non può essere negato per esigenze di servizio (Trib. Milano Sent. 08/10/2019 n° 4234), però un termine di preavviso di cinque giorni è stato previsto al fine di garantire la regolarità del servizio scolastico, anche se non assumerebbe alcuna valenza ostativa allorché il permesso fosse richiesto per motivi urgenti che non ne hanno consentito la richiesta secondo la tempistica eventualmente inserita in regolamentazione.

Come è noto, al DS incombe il dovere di organizzare l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del D.lgs. 165/2001: pertanto, la modalità di gestione della concessione permessi per motivi personali allorché questi possano incidere sulla regolarità del servizio scolastico, rimane di prerogativa dirigenziale,

In merito alla fruizione delle **ferie** da parte del personale docente il comma 54 della Legge di Stabilità 2013 (legge 228/2012) prevede che il personale docente di tutti i gradi di istruzione (senza quindi distinzione tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato) **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 per i docenti è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica (ai sensi del comma 56, le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con la nota prot. 73425 del 6 settembre 2013 (con la quale è stata trasmessa la nota 4 settembre 2013 prot. n. 72696 recante chiarimenti sulla monetizzazione delle ferie non godute) ha precisato che i giorni di sospensione delle lezioni comprendono, oltre a luglio ed agosto, anche i primi giorni di settembre e gli ultimi di giugno secondo il calendario scolastico, le vacanze natalizie e pasquali, l'eventuale sospensione per l'organizzazione dei seggi elettorali e per i concorsi, ecc...

Quindi, se il docente ha chiesto un giorno di permesso per motivi personali ex art. 15, co. 2, CCNL 2007 il permesso va concesso indipendentemente dal fatto che la sostituzione sia con oneri per la scuola. Diverso è se il docente, avendo già fruito dei tre giorni di permesso, chieda di assentarsi per ferie. Infatti, in questo caso rileva la *vexata quaestio* sui giorni di ferie richiesti durante il periodo delle lezioni.

In questa fattispecie, quando un docente, dopo aver usato i 3 giorni di permesso per motivi personali, chiede di poter fruire di giorni di ferie, deve presentare il piano delle sostituzioni. Infatti, in merito ai sei giorni di ferie durante l'anno in giorni in cui il docente è impegnato in lezioni, la condizione prevista dalla legge è la sostituzione senza oneri.

Per i docenti la possibilità di fruire dei sei giorni di ferie facendo ricorso ai motivi familiari o personali ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 2007 (non modificato dal CCNL 2018) è esclusa ora dalla nuova previsione introdotta dalla **Legge di Stabilità** nell'ipotesi in cui comporti oneri per la scuola.

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 13, comma 9, del CCNL 2007 per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni era subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri

aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2.

L'art. 15, comma 2, prevede che per motivi personali e familiari sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Quindi, il ricorso ai motivi personali serviva per richiedere le ferie indipendentemente dal fatto che vi fosse la possibilità di sostituzione senza oneri aggiuntivi: stante il tenore letterale della Legge di Stabilità, e la disapplicazione delle norme contrattuali contrastanti, per i docenti la possibilità di fruire dei sei giorni di ferie facendo ricorso ai motivi familiari o personali ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 2007, ma con oneri a carico della scuola, è stata ora esclusa dalla nuova previsione introdotta dalla Legge di Stabilità.

Alla luce della nuova normativa, il docente potrà fruire dei sei giorni di ferie durante il periodo delle lezioni (o nei periodi in cui è impegnato in scrutini, esami, o attività collegiali) **solo se la scuola potrà sostituirlo senza oneri**. Infatti, il Tribunale di Terni (Sentenza 26/06/2017, n. 232) ha affermato la correttezza del provvedimento del DS di rigetto della richiesta di un giorno di ferie da usufruire al di fuori del periodo di sospensione delle attività didattiche stabilito dal calendario scolastico sul presupposto che ciò avrebbe comportato un maggior onere economico per la scuola, in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 56, della legge n. 228/2012 (legge di stabilità 2013), che aveva subordinato la fruizione delle ferie al di fuori dei periodi di sospensione delle lezioni alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvalsesse senza che venissero a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. (La sentenza è stata confermata dalla decisione della Corte d'Appello di Perugia sezione lavoro n. 106/19).

Per quanto concerne i **permessi per la formazione** l'art. 64, comma 5, del CCNL 2007 prevede che gli insegnanti hanno 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.

Il comma 6 prevede che il Dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 5.

L'art. 22 del nuovo CCNL 2018 prevede che sono materia di confronto, a livello di istituzione scolastica ed educativa, i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

Il CCNL 2007, confermato dal Contratto 2016-18 per quanto in esso non espressamente previsto, in tema di diritto allo studio richiama l'art. 3 del D.P.R. n. 395/1988, che continua dunque a trovare applicazione nel comparto scuola nella sua originaria formulazione. La succitata normativa prevede che il personale possa usufruire di 150 ore, al massimo, di **permessi per diritto allo studio**. In ogni provincia il personale avente diritto alla fruizione dei permessi studio non può superare complessivamente il 3% del personale in servizio all'inizio dell'anno scolastico. Gli uffici scolastici pubblicano, di norma entro il 15 ottobre, il numero massimo di permessi concedibili per ogni settore e ordine di scuola.

Così si esprime l'ARAN:

*“In proposito, occorre precisare che i permessi per motivi di studio devono essere fruiti solo per assentarsi dal lavoro per la frequenza dei corsi nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere*

*la sua ordinaria prestazione lavorativa. Pertanto, nell'ipotesi di un corso di studi in orario serale, il dipendente potrà usufruire dei permessi di studio solo qualora la sua prestazione lavorativa viene svolta secondo un'articolazione oraria che coincida con lo svolgimento del corso. In caso contrario oppure nei casi in cui le lezioni sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente non ha alcun titolo a fruire dei permessi in esame, la cui finalità è quella di consentire la frequenza di corsi solo qualora lo svolgimento degli stessi coincida con l'orario di lavoro del dipendente interessato”.*

Nel predetto monte ore deve essere computato anche il tempo di percorrenza per recarsi presso la sede in cui si svolge il corso.

*“Infatti, conclude l'ARAN, le ore di permesso fruite devono corrispondere all'intera durata dell'assenza e le stesse dovranno essere decurtate dal monte-ore annuo a disposizione del dipendente”.*

**IL DIRIGENTE**

***Prof.ssa Maria Santa Russo***

*Documento informatico firmato digitalmente*

*ai sensi del CAD e normativa connessa*