



Ferie, congedi, permessi e assenze per malattia: cosa cambia con il nuovo CCNL 2024 e come le scuole devono gestire casi e questioni più ricorrenti e controversi

a cura dell'Avv. Fabio Paladini



Le novità in tema di congedo parentale

Il D.Lgs. 105/2022 ha modificato l'art. **32** del D.Lgs. N. 151/2001 sul congedo parentale

Comma 1: per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art. 32. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi (prima era 10), qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS.



Le novità in tema di congedo parentale

Comma 2: qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Comma 3: il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi (cfr. ora art. 34 CCNL 2024) e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria (cfr Interpello 16/2016 Min. Lavoro: congedo è diritto potestativo; termini di preavviso quelli del CCNL).



Le novità in tema di congedo parentale

Modificato il trattamento economico (cfr nuovo art. 34 D.Lgs. n. 151/2001 anche alla luce della Legge di Bilancio 2024)

Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese **(si applica al personale scolastico? NO – cfr Funzione Pubblica nota prot. 20810 del 27/03/2023)** e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024 **(si applica al personale scolastico?)**.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'art. 23



Le novità in tema di congedo parentale

Mese 80% introdotto dalla Legge di Bilancio 2023: non si applica al personale scolastico (Funzione Pubblica Parere prot. 20810 del 27/03/2023)

Legge di Bilancio 2024: articolo 1, comma 179, ha aggiunto un ulteriore mese retribuito all'80%, se fruito nel 2024, e al 60%, se fruito dal 2025, anziché al 30%, sempre fino ai 6 anni del figlio.

Con applicazione ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Si applica al personale scolastico?



Le novità in tema di congedo parentale

Comma 2: per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione .

Comma 3: per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo (€ 19.454,82 cfr Circolare INPS 21 del 25 gennaio 2024).

Comma 5: I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva (cfr. art. 34 CCNL 2024).



Le novità in tema di congedo parentale CCNL 2024

Art. 34 Congedi dei genitori: sostituisce art. 12 CCNL 2007 e richiama il D.Lgs. n. 151 del 2001 con alcune situazioni migliorative.

Il congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio.

I primi trenta giorni di tale congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.



Le novità in tema di congedo parentale CCNL 2024

Art. 34 Congedi dei genitori: sostituisce art. 12 CCNL 2007 e richiama il D.Lgs. n. 151 del 2001 con alcune situazioni migliorative.

I periodi di assenza di cui sopra, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.



Le novità in tema di congedo parentale CCNL 2024

Art. 34 Congedi dei genitori: sostituisce art. 12 CCNL 2007 e richiama il D.Lgs. n. 151 del 2001 con alcune situazioni migliorative.

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001 (congedo parentale), la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui sopra, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.



Le novità in tema di congedo parentale

ARAN O.A. del 4 agosto 2023: i “primi trenta giorni” di congedo parentale al lavoratore/lavoratrice per i quali spetta l’intera retribuzione rappresentano un periodo che può essere riconosciuto - per ciascun figlio - una sola volta e non può essere, pertanto, duplicato nel caso in cui la lavoratrice/il lavoratore cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni.

ARAN O.A. 23 novembre 2023: i primi 30 giorni al 100% vanno riconosciuti fino al dodicesimo anno di vita del figlio.

ARAN O.A. CFC125b 9 febbraio 2024: i 30 giorni di retribuzione intera al 100% non possono essere ridotti – o in qualche modo limitati – dall’eventuale conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dall’altro genitore se il rapporto di lavoro di questo ultimo è disciplinato dal diritto pubblico, come nel caso ad esempio dei magistrati, dei militari, dei prefetti, ecc.



Le novità sui permessi L. 104/1992

Nuovo art. 33 della L. n. 104 del 1992 così prevede:

Comma 3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. 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 SOPRA ELENCATI, CHE POSSONO FRUIRNE IN VIA ALTERNATIVA TRA LORO.**



Le novità sui permessi L. 104/1992

Nuovo art. 33 della L. n. 104 del 1992 così prevede:

.....

Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti .

Il CCNL 2018: le specifiche previsioni per il personale ATA

Il nuovo art. 68 del CCNL 2024 (che ha formulazione analoga al precedente art. 32 del CCNL 2018) prevede che i dipendenti ATA 1. 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 mensili.

Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

L'ARAN, con O.A. del 9 ottobre 2018, ha confermato il precedente orientamento applicativo per cui i permessi della Legge n. 104/1992 non possono essere fruiti frazionatamente anche solo a minuti.



La fruizione mista è possibile?

O.A. 15 giugno 2021 CIRS86

Laddove il lavoratore ATA intenda fruire nello stesso mese sia dei permessi orari che di quelli giornalieri, fruizione c.d. mista, per ogni giornata di assenza andranno decurtate 6 ore dal monte ore complessivo indipendentemente dall'orario di lavoro previsto per la singola giornata di assenza. Ciò in quanto il contratto, nel definire l'equivalenza giorni/ore, ha ipotizzato un orario teorico di 6 ore per ogni giorno.

Da tutto quanto sopra esposto, ne consegue che il limite massimo della fruizione oraria dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 è di diciotto ore mensili.



Requisiti Inderogabili per la fruizione dei permessi

- Handicap con **connotazione di gravità**
- **Assenza di ricovero a tempo pieno** (24 ore su 24 presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa)
- Ipotesi considerate eccezioni
 - interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
 - ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
 - ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori



Cosa si intende per ricovero a tempo pieno?

Secondo il recente orientamento della giurisprudenza di legittimità (cfr. Corte di Cassazione - Lavoro - Sentenza 14/08/2019 n. 21416) il lavoratore può usufruire dei permessi ex art. 33 L. 104/1992 per prestare assistenza al familiare ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale, quali case-famiglia, comunità-alloggio o case di riposo perché queste non forniscono assistenza sanitaria continuativa, mentre non può usufruire dei permessi in caso di ricovero del familiare da assistere presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa e dunque la natura sanitaria del ricovero.



Eccezioni per il terzo grado

- Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- Patologie invalidanti, cioè a carattere permanente, individuate nel DM n. 278 del 21 luglio 2000 – in particolare artt. 1-2-3
- Mancanti deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.



Cumulabilità

I casi di cumulabilità dei permessi Legge n. 104/92 possono sinteticamente essere distinti come segue:

a) Il lavoratore che assiste due familiari con disabilità

L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 119/2011 ha ristretto nel caso specifico la platea dei destinatari: coniuge o parente o affine fino al 1° grado salvo eccezioni per il 2° grado (stesse eccezioni per il 3° grado)

b) Il lavoratore che beneficia dei permessi per se stesso e per assistere (circolare FP 13/2010)

c) Il lavoratore che assiste un familiare che beneficia dei permessi per se stesso (Parere FP 44274/2012)

➤ Analizziamo le diverse fattispecie



Distanza

- Nel D.Lgs. n. 119/2011, art. 6, comma 1, lettera b) è stato aggiunto al comma 3, dell'art. 33, della Legge n. 104/92 il comma 3 bis. *“Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a **distanza stradale superiore a 150 chilometri** rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito”.*
- La Funzione Pubblica nella circolare n. 1 del 3 febbraio 2012 ha fornito precise indicazioni sulla documentazione che deve essere presentata a corredo della richiesta del permesso mensile. Documenti (titolo di viaggio, dichiarazioni mediche, ecc..) che dovranno attestare l'effettiva presenza. Per residenza si intende la dimora abituale della persona sia stabile che temporanea (art. 32 del DPR 223/1989).
- **Il disposto del decreto pone in capo al dipendente l'onere della prova**



Distanza

La Funzione Pubblica, con Parere pubblicato in data 14 luglio 2021 (Parere DFP n. 0030549-P-03/05/2021), ha fornito chiarimenti circa la possibilità di concessione dei permessi di cui all'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 nell'ipotesi in cui la persona in situazione di gravità sia residente in un Comune con distanza stradale superiore ai 150 km, ma domiciliata presso l'abitazione del lavoratore che si occupa dell'assistenza.

È stato precisato che per la concessione di permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992 occorre riferirsi alla residenza della persona, mentre non è possibile considerare il domicilio.

Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, l'amministrazione può considerare anche la dimora temporanea attestata però mediante la relativa dichiarazione sostitutiva.



Le novità in tema di congedo straordinario retribuito

L'art. 42, comma 5 del TU 151/2001 in tema di congedo straordinario biennale retribuito è stato così modificato:

"5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro TRENTA giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della Legge 20 maggio 2016, n. 76, e il CONVIVENTE DI FATTO di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. IL DIRITTO AL CONGEDO DI CUI AL PRESENTE COMMA SPETTA ANCHE NEL CASO IN CUI LA CONVIVENZA SIA STATA INSTAURATA SUCCESSIVAMENTE ALLA RICHIESTA DI CONGEDO".



Le novità in tema di congedo straordinario retribuito

Congedo biennale: ordine di priorità dei soggetti legittimati alla fruizione

A fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

- 1) il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della Legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
- 2) il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della Legge n. 76/2016;
- 3) uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della Legge n. 76/2016 ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

.../...segue



Le novità in tema di congedo straordinario retribuito

Congedo biennale: ordine di priorità dei soggetti legittimati alla fruizione

4) uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

5) un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della Legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.



Congedo straordinario retribuito

Circolare INPS n. 39 del 2023

L'INPS precisa che per la qualificazione di “convivente di fatto” deve farsi riferimento alla “convivenza di fatto” come individuata dal comma 36 dell'art. 1 della Legge n. 76/2016 in base al quale “si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile” e accertata ai sensi del successivo comma 37 del medesimo articolo.

Per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del DPR 30 maggio 1989, n. 223, recante “Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente”. Per quanto riguarda la qualificazione di “parte dell'unione civile”, ai sensi del comma 3 dell'art. 1 della Legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Sarà cura della scuola, secondo le consuete modalità, procedere all'espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni ai sensi dell'art. 46 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445.



Cumulabilità con il congedo biennale

Cumulo tra il congedo straordinario ed i permessi Legge n. 104/1992 (Messaggio INPS 3114/2018)

È possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della Legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della Legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.



Cumulabilità con il congedo biennale

L'INPS, con il messaggio n. 4143 del 22 novembre 2023, ha fornito indicazioni relative alla gestione sia del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, che dei permessi di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/1992, in favore di più richiedenti per assistere, nello stesso periodo, il medesimo soggetto con disabilità in situazione di gravità.

L'INPS rileva che il D.Lgs n. 105/2022 non ha modificato il comma 5-bis dell'articolo 42 del D.Lgs n. 151/2001 in base al quale, a eccezione dei genitori, il congedo straordinario di cui al comma 5 e i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave.

Tale disposizione, tuttavia, deve essere letta congiuntamente alla modifica apportata dal citato decreto n. 105/2022 all'articolo 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, che, per i relativi permessi, ha eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza".



Cumulabilità con il congedo biennale

Pertanto, fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, l'INPS ha chiarito che è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni.



Interruzione del congedo: quando è possibile?

Il rientro anticipato dal congedo biennale non è un diritto automatico del dipendente in quanto sarà possibile solo in presenza di alcune determinate condizioni.

Infatti, un dipendente non può interrompere la fruizione del congedo biennale se non in alcuni specifici casi:

- a) decesso del familiare
- b) ricovero a tempo pieno (cfr Funzione Pubblica circolare n. 1 del 2012)
- c) malattia dell'interessato (cfr. circolare INPS n. 64 del 15 marzo 2001).

➤ Si pone il problema del rientro anticipato del titolare e la relativa sorte del contratto con il supplente



Revoca assenza dichiarazione non veritiera

- Se la dichiarazione risulta non veritiera
 - Revoca immediata per effetto della decadenza della possibilità di fruire dei previsti permessi/congedo
 - Recupero dei giorni già fruiti a tale titolo
 - Valutazione di denuncia per danno erariale

Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal T.U. è punito ai sensi del codice penale.

Obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria

Se a seguito degli accertamenti emergessero anche gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente

- Tempestiva contestazione degli addebiti
- Applicazione della sanzione disciplinare

➤ **Cfr Giurisprudenza su utilizzo dei permessi per altre finalità (cfr Cass. 19/06/2020 n. 12032)**



Assenze per malattia: periodo di comportamento

Periodo di comportamento (art. 17 CCNL 2007): i chiarimenti ARAN

- il triennio da considerare per il conteggio dei diciotto mesi di assenza va calcolato, andando a ritroso dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso; seguendo tale criterio si sommano tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di comportamento); infine, alla somma ricavata si aggiunge l'assenza relativa all'episodio 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 comportamento, 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 CCNL 2007 e tenuto conto delle disposizioni dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008 convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2008;
- il periodo di 18 mesi deve essere calcolato considerando convenzionalmente 30gg. per ogni mese, con la conseguenza che il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo non eccedente i 540gg.;



Assenze per malattia

Periodo di comportamento: i recenti chiarimenti ARAN

- il lavoratore che intenda fruire degli ulteriori 18 mesi di assenza non retribuita (cfr. art. 17 co. 2 CCNL 2007, alla relativa istanza, deve allegare idonea certificazione medica attestante la gravità della patologia che non consente la ripresa dell'attività lavorativa;
- per quanto riguarda le modalità di fruizione del secondo periodo di comportamento (ulteriori 18 mesi), la formulazione adottata nel CCNL non consente un utilizzo dello stesso in misura frazionata. Al lavoratore è, comunque, consentita la ripresa del servizio nel caso sopraggiunga la completa guarigione prima che scadano i diciotto mesi;
- l'evento morboso si considera unico sia nel caso in cui l'assenza sia attestata mediante un unico certificato, sia qualora essa sia attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata, senza la ripresa effettiva del servizio. L'evento morboso si considera, altresì, unico nel caso in cui l'assenza si protragga senza soluzione di continuità, pur se risulta essere stata originata da prognosi differenti.



Assenze per malattia

Periodo di comporto e richiesta di conservazione del posto di lavoro

Corte di Cassazione - Lavoro - Ordinanza 14/09/2020 n. 19062

Il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive (cfr anche Cass. Sentenza 27/03/2020 n. 7566).

Corte di Cassazione - Sent. 24 febbraio 2016, n. 3645:

Il datore di lavoro non è tenuto a comunicare al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto (cfr da ultimo Cass. 17/08/2018, n. 20761).



Comporto

Corte di Cassazione - Lavoro - Sentenza 16/03/2022 n. 8628

In tema di licenziamento per superamento del comporto, il datore di lavoro non deve specificare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, fermo restando l'onere di allegare e provare compiutamente in giudizio i fatti costitutivi del potere esercitato; tuttavia, ciò vale per il comporto cd. 'seccò (unico ininterrotto periodo di malattia), ove i giorni di assenza sono facilmente calcolabili anche dal lavoratore; invece, nel comporto cd. per sommatoria (plurime e frammentate assenze) occorre una indicazione specifica delle assenze computate, in modo da consentire la difesa al lavoratore.

Inoltre, anche nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto, vale la regola generale dell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo di licenziamento, posta a garanzia del lavoratore - il quale vedrebbe altrimenti frustrata la possibilità di contestare l'atto di recesso - con la conseguenza che, ai fini del superamento del suddetto periodo, non può tenersi conto delle assenze non indicate nella lettera di licenziamento, sempre che il lavoratore abbia contestato il superamento del periodo di comporto e che si tratti di ipotesi di comporto per sommatoria, essendo esclusa, invece, l'esigenza di una specifica indicazione delle giornate di malattia nel caso di assenze continuative.



La gestione delle visite fiscali

Svolgimento visite fiscali (art. 55 septies D.Lgs. n. 165/2001 – artt. 1 e 2 D.M. n. 206/2017 che sostituisce il D.M. n. 206/2009)

Il Dirigente Scolastico:

- dispone per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo:
- la visita fiscale può essere richiesta fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.
- il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.
- può richiedere l'effettuazione delle visite con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale.
- **Cosa cambia dopo la Sentenza TAR Lazio n. 16305 del 3 novembre 2023? (Messaggio INPS n. 4640 del 22/12/2023)**



La gestione delle visite fiscali

Assenza alla visita fiscale

Distinguiamo 2 situazioni:

a) Dipendente presente a casa ma che non permette lo svolgimento della visita

Cassazione sentenza 25 marzo 2002 n. 4233: ricorrono i presupposti della decadenza dal trattamento medesimo non solo quando il lavoratore sia assente dal domicilio nelle fasce orarie predeterminate ma anche quando, pur essendo presente, ponga in essere una condotta che, per incuria, negligenza o altro motivo giuridicamente non apprezzabile, impedisca in concreto l'esecuzione del controllo sanitario.



La gestione delle visite fiscali

b) Dipendente non presente al domicilio durante le fasce di reperibilità

Sent. 19 febbraio 2016, n. 3294: anche nel caso dell'esistenza di un motivo socialmente apprezzabile per l'allontanamento dal domicilio durante le fasce di reperibilità, ad avviso della Corte, lo stesso lavoratore deve dimostrare l'impossibilità di avvisare il datore di lavoro del mutamento di domicilio nonché l'indifferibilità del viaggio.

Pertanto, solo il carattere della indifferibilità consente, in queste situazioni, di considerare giustificata l'assenza alla visita; in caso contrario, il dipendente ha l'onere di informare la scuola.

Il dipendente deve dimostrare l'impossibilità di avvisare il datore di lavoro della repentina uscita dall'abitazione (Tribunale ROMA - Lavoro - Sentenza 25/04/2019 n. 10277)



Assenza causata da terzo

Assenza causata da terzo

Art. 17 del CCNL Scuola 2007

- Quali sono le assenze causate da terzi?
- Quali sono gli adempimenti della scuola?
- Quali somme deve richiedere la scuola?



Gravi patologie

Assenza per gravi patologie

Art. 17, comma 9, del CCNL 2007: in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del citato articolo 17 (che disciplinano, rispettivamente, il periodo massimo di compenso e la retribuzione spettante in caso 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.

La norma non riguarda tutte le patologie gravi, ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita quindi, i due requisiti devono coesistere e vanno valutati contestualmente.



Gravi patologie

Art. 17 comma 9: assenza retribuita al 100% e non fa “cumulo”

Ad ogni modo, in caso di assenza prolungata per grave patologia il dirigente può comunque richiedere d'ufficio una visita medica collegiale ai sensi del DPR 27 luglio 2011, n. 171 allorché le condizioni fisiche del dipendente stesso facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio. Quindi la visita non potrà essere richiesta per l'accertamento del riconoscimento della grave patologia ma esclusivamente ai fini della verifica delle condizioni fisiche del dipendente assente.

Non esiste un periodo di assenze per gravi patologie superato il quale è necessario attivare la richiesta di visita medico collegiale; dipende dalle circostanze concrete e da quanto il dipendente è già assente.



Congedo per cure diverse

ATTENZIONE A NON CONFONDERE CON GRAVE PATOLOGIA

Art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011: i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni (cfr **Min. Lavoro l'Interpello n. 10 dell'8 marzo 2013**).

La domanda del dipendente interessato è accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo, **non rientrante nel periodo di comporta**, il dipendente ha diritto a percepire il **trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia**. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.



Assenza per invalidità

ATTENZIONE A NON CONFONDERE CON GRAVE PATOLOGIA

Stato patologico sotteso a invalidità riconosciuta:

- Decurtazioni economiche: SI
- Periodo di comporta SI
- Visita fiscale: NO (invalidità pari o superiore al 67%)



Assenze per day hospital

Periodo di convalescenza post –ricovero

Funzione Pubblica parere n. 53/2008: il periodo di convalescenza post ricovero non è soggetto a decurtazione economica.

ARAN O.A. M22 del 9/1/2015: chiarimenti su day surgery e day service.

Corte Appello Milano 30 ottobre 2020 n. 736: day surgery e day hospital equiparati a ricovero.



Accertamento inidoneità

Dal 1° giugno 2023 la competenza è dell'INPS

Richiesta della visita da parte del D.S. (DPR n. 171/2011)

Il Dirigente Scolastico avvia la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova (**e se dipendente a t.d.?**), nei seguenti casi:

- a) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento (cfr CCNL Scuola art. 17);
- b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
- c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.



Sospensione cautelare

DIPENDENTE CHE NON PUÒ STARE A SCUOLA E LA VISITA NON È FISSATA A BREVE: COSA DEVE FARE IL DS?

Misure cautelari (Art. 6 DPR n. 171/2011)

Il Dirigente Scolastico può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle seguenti ipotesi:

- a) in presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
- b) in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
- c) in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo.



Sospensione cautelare

Nell'ipotesi di cui alle lettere a) e b) il dirigente può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e avvia senza indugio la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente.

Nell'ipotesi di cui alla lettera c), l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare e provvede per un nuovo accertamento.

In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, a seguito del procedimento di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso (competenza al licenziamento è dell'UCPD c/o l'USR/AT).



Sospensione cautelare

Procedura lett. a) e b)

Salvo situazioni di urgenza da motivare esplicitamente, la sospensione è preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare. La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato.

L'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità psicofisica in grado di costituire pericolo per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

In ogni caso la sospensione cautelare dal servizio ha una durata massima complessiva di 180 giorni, salvo rinnovo o proroga, in presenza di giustificati motivi.



Accertamento inidoneità

Trattamento economico

Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio ai sensi delle lettere a) e b), è corrisposta un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia in base alla legge e ai contratti collettivi.

Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio ai sensi della lettera c), è corrisposta un'indennità pari al trattamento previsto dai CCNL in caso di sospensione cautelare in corso di procedimento penale.

Il periodo di sospensione è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Nel caso in cui l'accertamento medico si concluda con un giudizio di piena idoneità, l'amministrazione provvede alla corresponsione delle somme decurtate al ricorrere dell'ipotesi di cui alle lettere a) e b).



Accertamento inidoneità

Risoluzione rapporto di lavoro

Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica assoluta al servizio del dipendente, l'amministrazione previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso (art. 8, DPR n. 171/2011).

Resta ferma la disciplina vigente in materia di trattamenti pensionistici per inabilità ivi compresa quella recata dalla Legge 8 agosto 1995, n. 335 e dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092.

➤ **RAGIONIAMO INSIEME SU UN MODELLO DI PROVVEDIMENTO**



Le novità del CCNL 2024

Art. 35 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato: sostituisce art. 19 CCNL 2007.

Comma 2. 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.

Commi 3 e 4: confermata la previgente disciplina per l'assenza per malattia.



Le novità del CCNL 2024

Novità comma 12: 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 tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

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).

Comma 13: 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 sei giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2 del CCNL 29/11/2007,.



Le novità del CCNL 2024

Art. 37 Diritto allo studio: abroga l'art. 146, comma 1) lett. g) punto 1 del CCNL 29/11/2007 e disapplica l'art. 3 del DPR n. 395/1988.

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.

I permessi 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.



Le novità del CCNL 2024

Il personale interessato ai corsi ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

Il personale che fruisce dei permessi per diritto allo studio è tenuto a presentare alla propria amministrazione idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa senza assegni per motivi personali con relativo recupero delle somme indebitamente corrisposte.

I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa a livello regionale di cui all'art. 30, comma 4, lett. b4).



Le novità del CCNL 2024

Art. 38 Ferie: abroga l'art. 41 del CCNL 19/04/2018

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”.

Quando è possibile la monetizzazione? Cfr recente giurisprudenza (Corte giustizia UE sez. I, 18/01/2024, n.218; Cassazione n. 21780 dell'8 luglio 2022)



Le novità del CCNL 2024

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto previsto all'art. 38 (Ferie) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 convertito nella Legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito 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.

Resta fermo, inoltre, anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della Legge n. 228/2012.



Le novità del CCNL 2024

Art. 67: permessi orari per motivi personali Personale ATA - sostituisce art. 31 CCNL 2018

Novità introdotte:

lett d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.

Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D.Lgs. n. 151 del 2001.

Per il resto confermata la previgente disciplina.



Le novità del CCNL 2024

Art. 68 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge Personale ATA: sostituisce art. 32 CCNL 2018.

Mantenuta medesima disciplina e confermata per il personale ATA la possibilità di fruizione ad ore dei permessi Legge n. 104/1992.

Art. 69 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici Personale ATA - sostituisce art. 33 CCNL 2018.

Novità: i permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D.Lgs. n. 151 del 2001.

- Comma 11, 12 e 14: confermate le fattispecie in cui l'assenza è imputabile a malattia / differenze rispetto alla normativa applicabile ai docenti



Le novità del CCNL 2024

Art. 47: abroga l'art. 36 del CCNL 29/11/2007

Il personale docente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato su posto intero in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra tipologia o classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno scolastico o fino al 30 giugno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dalla legge e dal CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.

L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilito nell'atto di conferimento dello stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento a quanto previsto all'art. 47 (contratti a tempo determinato per il personale docente in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.



Le novità del CCNL 2024

Art. 70 Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio - sostituisce art. 59 CCNL 2007.

Il personale ATA in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, contratti a tempo determinato, su posto intero di area superiore o – a parità di area – di diverso profilo professionale o relativo alle categorie di cui all'art. 33, comma 2 (Categorie professionali), di durata non inferiore al 30 giugno o ad un anno scolastico (31 agosto), mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.

L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilita nell'atto di conferimento dello stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento a quanto previsto all'art. 70, comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.



Le novità del CCNL 2024

Art. 36 Formazione: sostituisce artt. 63 e 64 CCNL 2007.

I corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma, durante l'orario di servizio e fuori dell'orario di insegnamento.

Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.

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.



Le novità del CCNL 2024

Art. 36 Formazione: sostituisce artt. 63 e 64 CCNL 2007.

Per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti).

Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78.

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 novità del CCNL 2024

Art. 36 Formazione: sostituisce artt. 63 e 64 CCNL 2007.

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.

Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili.

Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.

A livello di singola istituzione scolastica i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b3).



Aspettativa per svolgere altra attività lavorativa

Art. 18 comma 3 del CCNL 2007: il dipendente è collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

Orientamento Applicativo ARAN SCU_100 del 1° agosto 2016

- L'aspettativa è senza retribuzione;
 - l'anno scolastico risulta essere il periodo massimo di durata;
 - può essere richiesta anche per un più breve periodo ma comunque esaurirà i suoi effetti alla fine dell'anno scolastico;
 - una volta fruita, anche se per un periodo inferiore all'anno scolastico, la stessa non potrà essere prorogata.
-
- È utilizzabile per differire la presa di servizio?
 - Differenze con l'aspettativa ex art. 18 L. 183/2010 (per intraprendere attività professionale o imprenditoriale)



Ulteriori aspettative

Aspettativa ex art. 23-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001: i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale.

L'art. **18 della Legge 4 novembre 2010, n. 183** "c.d. Collegato Lavoro", prevede che i dipendenti pubblici possano essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di 36 mesi e rinnovabile per una sola volta, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.



Congedo per dottorato di ricerca e contratti con Università

Legge n. 476 del 1984 art. 2: il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, **“compatibilmente con le esigenze dell’amministrazione”**, in congedo straordinario. (cfr CM 15/2011)

Alcune questioni:

- cessazione rapporto di lavoro con PA dopo conseguimento dottorato
- durata e proroga dottorato (Cass. 10 gennaio 2019 n. 432 sul trattamento economico)
- limiti alla fruizione del congedo per dottorato
- quando è possibile negare il dottorato (rileva l'oggetto del corso?)
- dottorato all'estero
- personale a t.d.
- contratti di ricerca (art. 22 legge 240/2010) e ricercatori a t.d. (art. 24 legge 240/2010)



Avv. Fabio Paladini

Per info e comunicazioni:

info@italiascuola.it

www.italiascuola.it