



## ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE GIUSEPPE GARIBALDI



CERTIFICATO N. 50 100 14484 - Rev. 005

Ai docenti

Al personale ATA

Al sito web della scuola

### OGGETTO: ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA A.S. 2024/25

Anche alla luce delle recenti novità normative, si ritiene necessario fornire la presente guida, che richiama la normativa vigente, fornendo le disposizioni relative alla disciplina delle assenze del personale:

### MODALITÀ' COMUNICAZIONE ASSENZA

La comunicazione dell'assenza per malattia o la proroga di un evento già in corso devono essere effettuate, da parte di tutto il personale, telefonicamente sia all'ufficio di segreteria personale che al responsabile delle sostituzioni al mattino, tra le ore 8.00 e le ore 8.20, a prescindere dal turno di servizio. È necessario che l'ufficio sia informato per tempo dell'assenza, per essere messo in condizione di procedere alle sostituzioni. La telefonata ha valore di fonogramma e come tale viene protocollata. Il personale deve dare indicazioni circa la presumibile durata dell'assenza e, in ogni caso, deve comunicare appena disponibile la durata del periodo di malattia e il numero di protocollo del certificato medico - ciò anche al fine di poter procedere con l'eventuale visita fiscale.

#### • ASSENZE PER MALATTIA

Le norme che disciplinano le assenze per malattia dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni derivano dal combinato disposto del CCNL Scuola e del D.L. 112 del 26/06/2008, convertito nella Legge n. 133 del 6 agosto 2008 e come modificato dai relativi articoli del D.Lgs. 150/2009, dal combinato del D.M. 18 dicembre 2009 n. 206 e delle apposite circolari esplicative richiamate nella Circolare della Funzione Pubblica del 19 luglio 2010 n. 8 relativa alle "Assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti", nonché dalle successive modificazioni e integrazioni della normativa citata.

#### 1. Modalità di comunicazione dell'assenza

Il CCNL Scuola recita a riguardo: "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". Se il dipendente presta

servizio in più scuole è tenuto a comunicare l'assenza per malattia anche alle altre scuole. L'obbligo di comunicare "tempestivamente", e "non oltre l'inizio dell'orario di lavoro" l'assenza per malattia riguarda tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. È utile precisare che per "orario di lavoro" si intende l'orario di apertura della scuola e non quello di servizio del personale.

## **2. Certificazione medica**

L'assenza per malattia deve essere giustificata con certificato medico. Il Dipendente è tenuto a comunicare il protocollo del certificato medico. In caso di non presenza del certificato on line nell'apposita casella INPS si provvederà alle procedure tecniche previste. Allo scopo di poter garantire trasparenza e correttezza nell'attribuzione delle supplenze, è necessario che il personale faccia una comunicazione precisa dei giorni di assenza per malattia e, se non ha ancora consultato il proprio medico, il docente deve dare indicazioni circa la presumibile durata dell'assenza per poi specificare, entro e non oltre 24 ore, i giorni precisi di assenza. I certificati medici devono essere conformi alle comunicazioni telefoniche. In caso contrario la comunicazione di assenza per malattia si intende della durata di un solo giorno. In base al disposto del comma 2 dell'art. 55septies del D.Lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009, la certificazione medica sarà inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che lo rilascia. La certificazione non conforme a quanto previsto comporta la privazione dell'intera retribuzione e dell'anzianità di servizio. Nel caso di assenza superiore ai 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento, anche di prosecuzione della malattia, entro l'anno solare, l'assenza dovrà essere giustificata esclusivamente da certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica (ospedale, pronto soccorso, ambulatorio distrettuale della ASL, clinica o medico specialista convenzionato con il S.S.N., medici di base). A riguardo, appare utile rendere noto che con parere n. 45 del 4/07/2008, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che vanno considerati "struttura sanitaria pubblica" i presidi ospedalieri e ambulatoriali del S.S.N., nonché i medici di base per effetto delle convenzioni tra questi e il S.S.N. In tale ultimo caso, il certificato medico dovrà attestare in modo chiaro l'appartenenza del medico ad una struttura sanitaria pubblica. Sono, pertanto, da ritenere non valide le certificazioni rilasciate da un medico libero professionista non convenzionato con il Sistema Sanitario Nazionale.

## **3. Visite fiscali**

L'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001, quinto comma, prevede l'obbligo da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno nel caso di assenze che si verificano nelle giornate immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative. La "giornata non lavorativa", come da orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, deve essere individuata anche con riferimento all'articolazione del turno cui il dipendente è assegnato nonché alle giornate di permesso, ferie concesse, giorno libero. Per gli altri giorni di assenza è data al Dirigente scolastico una certa discrezionalità e flessibilità. Qualora il dipendente, per particolari e giustificati motivi, dimori in un luogo diverso dal proprio domicilio, è tenuto a darne tempestiva informazione all'ufficio di segreteria; diversamente, nel caso di irreperibilità, la responsabilità dell'assenza è a carico delle SS.LL. e determina la condizione di assenza ingiustificata della malattia, cosa che potrebbe comportare la perdita dell'intera retribuzione per tutto il periodo, fino ad un massimo di dieci giorni. Il dipendente che abbia necessità di uscire dal domicilio (per visite mediche, accertamenti sanitari) ha l'obbligo di comunicare alla scuola la diversa fascia di reperibilità; la scuola, a sua volta, tempestivamente, la comunicherà agli Uffici incaricati delle visite fiscali. È necessario, in ogni caso, farsi rilasciare dalla struttura, presso cui ci si sottopone a visita specialistica o esami diagnostici, una giustificazione con l'indicazione dell'orario, qualora l'Ufficio

incaricato disponga comunque la visita fiscale in orario diverso da quello indicato (o qualora non si sia comunicata all'amministrazione la diversa fascia di reperibilità), per poter giustificare l'assenza dal domicilio ed evitare l'addebito di una assenza ingiustificata. Sono esentati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità: a) I dipendenti che hanno patologie gravi che richiedono terapia salvavita: sono esclusi dalla visita di controllo i giorni di ricovero ospedaliero, i day hospital o macro attività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche/ambulatoriali di controllo delle (certificate) gravi patologie. b) I dipendenti che hanno subito un infortunio sul lavoro, se riconosciuto con determinazione dell'INAIL; c) I dipendenti che hanno malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio, se almeno riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio; d) I dipendenti per i quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato; e) I dipendenti che si assentano per malattia per sottoporsi a "visite specialistiche" (l'avvenuta visita sarà giustificata con la presentazione dell'attestato da parte del dipendente); l) I dipendenti in degenza in ospedale superiore alle 24 ore o con certificazione di ricovero domiciliare o in strutture sanitarie competenti o ancora in regime di day hospital o macro attività in regime ospedaliero, o che si rechino al pronto soccorso, o che a seguito di un infortunio, o di un ricovero ospedaliero, qualora il periodo di riposo o di convalescenza sia stato ordinato dall'ospedale stesso (e non, successivamente, dal medico curante: in questo caso non risulta nessun legame ufficiale con il periodo di ricovero o con il precedente infortunio). Pertanto, i periodi di convalescenza, oltre a non essere soggetti a decurtazione economica (parere della Funzione Pubblica e nota del MEF), non devono essere soggetti a visita fiscale (ciò vale però solo nel caso in cui tale periodo sia ordinato dall'ospedale stesso); g) I dipendenti che hanno stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità "riconosciuta". Il D.M. 206/2009 si limita a prevedere, ai fini dell'esclusione del rispetto delle fasce di reperibilità, la presenza di "stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta". La situazione di invalidità dev'essere riconosciuta da una struttura medica competente. Non è richiesto, in quanto non specificato dalla norma, alcun grado minimo di invalidità ai fini dell'esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità. Ogni prolungamento della malattia può prevedere una successiva visita medica di controllo. Come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il Parere 15 marzo 2010, n. 12567, il dipendente pubblico esente dall'obbligo di reperibilità, in caso di assenza dal lavoro, può non ricevere la visita fiscale se ha trasmesso all'Amministrazione di appartenenza tutta la documentazione formale, consistente nella documentazione relativa alla causa di servizio, all'accertamento legale dell'invalidità, alla denuncia di infortunio e nel certificato di malattia che giustifica l'assenza dal servizio e che indica la causa di esenzione. In caso contrario, anche se l'Amministrazione richiede l'accertamento fin dal primo giorno di malattia, nessuna sanzione è prevista per il dipendente esente da reperibilità che il medico incaricato della visita non trova in casa. Se, al momento della visita fiscale, il lavoratore non si trovasse all'interno della residenza segnalata nella certificazione e fosse sprovvisto di motivazione, non avrà più diritto al 100% di retribuzione per i primi 10 giorni di malattia. Per i giorni seguenti la retribuzione scenderà al 50%. Il dipendente ha 15 giorni di tempo per comprovare la propria assenza ed evitare la sanzione sopra indicata. Da ricordare, infine, che la Suprema Corte ha ritenuto: "giusta causa di "licenziamento" l'immotivata assenza del lavoratore alla visita di controllo per malattia, qualora tale comportamento si sia già verificato e sia stato disciplinarmente sanzionato, in quanto l'ostinazione del lavoratore nell'ignorare i doveri inerenti al modo di comportarsi in caso di malattia è da considerarsi motivo "atto a compromettere la fiducia del datore di lavoro" (Cass. civ. Sez. lavoro, 28/01/2015, n. 1603). Resta in vigore la facoltà per il dirigente scolastico di disporre la visita presso la Commissione Medica di verifica per quei docenti o personale ATA che, con reiterate assenze o comportamenti

anomali, testimonino uno stato di salute inidoneo a garantire un servizio di qualità all'utenza; esso è tanto più recepito dal D.Lgs. 150/2009, in quanto quest'ultimo comporta sanzioni per il dirigente stesso qualora questi dovesse ritardare od omettere l'attività di controllo sull'efficacia del servizio e sulla garanzia di efficienza dei docenti e/o dei lavoratori, e la conseguente azione disciplinare in merito. Vale a dire che il lavoratore che non garantisce adeguata produttività, esprimendo tale stato con assenze reiterate e ricorrenti, o con comportamenti non idonei e non consoni al proprio ruolo, deve essere sottoposto a controlli specifici che ne attestino l'idoneità alle mansioni.

- **ASSENZA PER CONGEDI PARENTALI**

I congedi parentali sono regolamentati dalle disposizioni contenute nel D.L.vo n. 151/2001, riprese dall'art. 12 del CCNL 2006/2009. Anche per i congedi parentali vale lo stesso sistema di comunicazione indicato per le assenze illustrate in precedenza. Per fruire dei congedi di cui al punto precedente, qualora si tratti di congedi per malattia del figlio ai sensi dell'alt. 47 del D.L.vo n. 151/2001, il dipendente deve presentare il certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Si ricorda altresì che l'INPS con circolare n. 139 del 17/07/2015, richiamando il D. Lgs. 80 del 15/06/2015 in attuazione dell'Art. 1 commi 8 e 9 della Legge Delega 183/2014, riporta in premessa: 1) Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti possono fruire dell'eventuale periodo di congedo parentale ancora spettante fino al compimento dei 12 anni di età del figlio oppure fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. La novità riguarda periodi fruiti entro il 2015. 2) I periodi di congedo fruiti fino a 6 anni di età del figlio, oppure fino a 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, sono indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente. La novità riguarda i periodi fruiti entro il 2015. 3) La fruizione del congedo parentale tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al dodicesimo anno del bambino ovvero fino al dodicesimo anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento; nei limiti temporali ai quali è sottoposta la riforma in oggetto, l'allungamento della fruibilità del congedo parentale si applica anche al beneficio di cui al comma 5 dell'art.35 del D.lgs.151/2001. 4) Le domande all'INPS, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, sono presentate on line.

- **ASSENZA/ESONERO DALLE RIUNIONI DEGLI ORGANI COLLEGIALI**

La richiesta di assenza/esonero dalla partecipazione degli impegni previsti dal Piano Annuale delle Attività deve rivestire carattere di eccezionalità ed essere sostenuta da comprovate ragioni di forza maggiore (visita specialistica; malessere; concomitanti impegni presso altra istituzione scolastica; gravi problemi familiari e/o personali) da documentare in maniera circostanziata, anche mediante autocertificazione. Le richieste devono pervenire, in ogni caso, con congruo anticipo al fine di consentire l'eventuale riorganizzazione del servizio.

- **ASSENZA PER PERMESSI BREVI E ISTITUTO DELLA "BANCA DELLE ORE"**

I permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o secondo le specifiche normative di settore, vanno richiesti con domanda al Dirigente Scolastico; la domanda va inoltrata, di norma, prima della data di decorrenza del periodo di astensione dal lavoro nei tempi previsti dalla normativa vigente in materia; della richiesta deve essere data contemporanea comunicazione ai responsabili delle sostituzioni. A tutto il personale in servizio sono concessi per

esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Le ore vanno recuperate entro i due mesi successivi in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio. Per il personale docente la fruizione dei permessi è subordinata alla possibilità di sostituzione con docenti in servizio a disposizione o con docenti non in servizio disponibili ad anticipare il recupero di un permesso breve richiesto per una data successiva. Il recupero da parte del personale 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 numero di ore non recuperate.

Per quanto concerne la possibilità di fruire permessi alle condizioni previste dal Regolamento della Banca delle ore, si fa riferimento a quanto in esso previsto, precisando che le ore svolte (a credito o a recupero):

- a) devono essere ore di lezione effettivamente svolte;
- b) devono essere adeguatamente e puntualmente autocertificate mediante mail indirizzata alla segreteria (Ufficio Personale) che riporti l'indicazione di giorno, ora e classe in cui sono state effettuate, al fine di consentire agli uffici di svolgere gli opportuni riscontri e aggiornare il saldo delle ore a credito e di quelle a debito.

#### • **ASSENZA PER PERMESSO RETRIBUITO**

I permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in D.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore, ammontano a 3 giorni all'anno per il personale a tempo indeterminato e determinato (con contratto fino al 31/08 o fino al 30/06). Il permesso retribuito per motivi personali e familiari, partecipazioni esami, matrimonio, partecipazione corsi di aggiornamento, convegni, ferie, deve essere richiesto al Dirigente Scolastico in tempi congrui, fatte salve comprovate situazioni che presentano carattere di indifferibilità e urgenza, onde poter organizzare in maniera ottimale il servizio scolastico. Per il personale ATA è necessaria l'autorizzazione preventiva del DSGA. Il personale beneficiario delle 150 ore per il diritto allo studio può utilizzare le stesse per la partecipazione alle attività didattiche e/o per sostenere esami che si svolgano, in maniera certificata, durante l'orario di lavoro – agevolando possibilmente l'organizzazione dell'Istituto con la presentazione di un "piano di studio" – mentre non spettano per l'attività di studio come previsto dalla circolare 12/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica: il personale interessato è tenuto a presentare la certificazione relativa all'iscrizione, alla frequenza ed agli esami sostenuti al Dirigente Scolastico, il quale a sua volta garantisce una articolazione dell'orario che (nei limiti compatibili con la qualità del servizio) agevoli il diritto allo studio.

Circa la fruizione dei tre giorni di permesso retribuito per motivi personali/familiari, si ritiene utile precisare quanto stabilito dall'**ordinanza 13/05/2024, n. 12991**, con cui la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione si è espressa in merito alla mancata concessione, da parte di un dirigente scolastico, di un permesso per motivi personali.

La Suprema Corte ha confermato la legittimità della decisione del dirigente scolastico di negare a un dipendente la fruizione del permesso.

L'articolo 15, comma 2, del CCNL 2006/2009, prevede infatti che *“il diritto a tre giorni di permesso retribuito riconosciuto al dipendente, a domanda, nell'anno scolastico, sia subordinato*

*alla ricorrenza di motivi personali o familiari che il dipendente è tenuto a documentare anche mediante autocertificazione". Per la Corte, il motivo deve essere inoltre "idoneo a giustificare l'indisponibilità a rendere la prestazione, il che comporta che quel motivo sia adeguatamente specificato e che il dirigente al quale è rimessa la concessione abbia il potere di valutarne l'opportunità sulla base di un giudizio di bilanciamento delle contrapposte esigenze, condizione nella specie non riscontrabile, non risultando dalla motivazione adottata a giustificazione della richiesta (dover accompagnare la moglie fuori Milano) specificata e documentata, anche sulla base di una mera autocertificazione, l'esigenza dell'assenza dal lavoro [...]".*

I dipendenti sono pertanto invitati a inviare, contestualmente alla richiesta di permesso, una dichiarazione personale (preferibilmente in forma riservata, all'attenzione del Dirigente scolastico) contenente la **motivazione circostanziata** alla base della richiesta medesima, atta a comprovare l'**effettivo impedimento** a svolgere la prestazione lavorativa richiesta. In mancanza di ciò, il permesso non sarà concesso.

- **ASSENZA PER FERIE**

Le ferie devono essere richieste da tutto il personale, docente e ATA, al Dirigente Scolastico che ne autorizza la fruizione, valutate le esigenze di funzionamento dell'istituzione scolastica, e ne motiva per iscritto l'eventuale diniego. La richiesta deve essere presentata all'ufficio del Dirigente almeno 5 giorni prima. Per il personale ATA è necessaria la preventiva autorizzazione del DSGA. Per i docenti è prevista dal CCNL la possibilità di fruire 6 giorni di ferie durante lo svolgimento dell'attività didattica, purché sia possibile sostituire il docente con altro in servizio nella stessa sede e non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per l'istituzione scolastica, anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti.

Qualora i 6 giorni di ferie suddetti siano fruiti per motivi personali o familiari, soggiacciono alle stesse regole che disciplinano i 3 giorni di permesso per motivi personali/familiari (obbligo di produrre dichiarazione personale che riporti motivazione circostanziata; non obbligo di sostituzione).

- **ASSENZA PER VISITE SPECIALISTICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI DIAGNOSTICHE**

Per quanto concerne le visite specialistiche, nelle more della rivisitazione della disciplina riguardante tali assenze, si richiama integralmente la Circolare Ministeriale n. 8/2008 della Funzione Pubblica che ha fornito chiarimenti in merito alle modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa di cui al DL 112/2008 convertito in L. 133/2008, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti. In caso di improrogabile e comprovata necessità di effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici in orario di servizio, il dipendente può ricorrere a: permesso retribuito per motivi personali, permessi brevi, assenza per malattia. In questo ultimo caso l'assenza deve essere giustificata tramite certificazione di tali assenze. Al proposito, il comma 5 ter dell'art. 55 septies del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che: "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 mediante la presentazione di attestazione (certificato medico indicante il giorno, luogo e orario dalle ore alle ore - della visita effettuata) rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione". Allorché un dipendente debba effettuare una visita specialistica che comporti un'assenza superiore ad un giorno causa viaggio e voglia imputare tale assenza a malattia,

dovrà documentare sia l'effettuazione della visita specialistica, nei modi suindicati, sia il periodo di viaggio. Atteso tutto quanto precede, quindi, i presupposti necessari per imputare a malattia l'assenza per visita specialistica sono: a) prescrizione del medico curante in quanto collegata ad uno stato patologico in atto o, in ogni modo, nel ragionevole timore di insorgenza dello stesso; b) documentazione con l'esibizione di una certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione.

### **ASSENZA PER BENEFICI LEGGE N. 104/92**

La Circ. 13 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 6/10/2010, ultimo comma, art. 7, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, recita: "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". Pertanto, si invita il personale interessato a produrre pianificazioni mensili di fruizione dei permessi ovvero, in alternativa, a comunicarne la relativa fruizione con congruo anticipo (almeno 5 giorni prima), fermo restando la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata programmata in precedenza per la fruizione del permesso per garantire un'adeguata assistenza al disabile.

Si ricorda, con l'occasione, il contenuto dell'art. 15, co. 6, del CCNL 2006/09, in base al quale i permessi di cui all'art.33 della ex L. 104/92 devono essere fruiti dai docenti possibilmente in giornate non ricorrenti.

#### **• ASSENZA PER AGGIORNAMENTO**

I docenti hanno diritto a 5 giorni di permesso retribuito per anno scolastico per partecipare ad iniziative di formazione con l'esonero dal servizio. Per la sostituzione si applica la normativa sulle supplenze brevi in vigore nei diversi gradi di scuola. Le richieste di partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento in orario di servizio devono essere presentate in tempi congrui al Dirigente Scolastico, il quale vaglierà la correttezza burocratica della richiesta. Qualora il numero di richieste pervenute per lo stesso evento formativo\di aggiornamento metta in seria difficoltà l'organizzazione delle sostituzioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali verrà autorizzato un numero massimo di partecipazioni tenendo conto sia dell'ordine di presentazione delle richieste sia la pertinenza della formazione\aggiornamento con il profilo professionale e con le tematiche previste dal Piano di Formazione dei Docenti. La fruizione di tali permessi va poi documentata consegnando agli uffici di segreteria l'attestato di partecipazione all'attività indicante giorno e orario. Diversamente sarà considerata assenza ingiustificata.

#### **• PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO**

Il personale beneficiario delle 150 ore per il diritto allo studio può utilizzare le stesse per la partecipazione alle attività didattiche e/o per sostenere esami che si svolgano durante l'orario di lavoro. Il personale interessato è tenuto a presentare la certificazione relativa all'iscrizione, alla frequenza e agli esami sostenuti al dirigente.

## • ASSENZA PER GRAVI PATOLOGIE

L'assenza per gravi patologie è regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della scuola. La norma citata recita testualmente: "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 presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day hospital, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione". Alla luce della norma in questione, i giorni di assenza per "grave patologia" non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporto (18 mesi + 18 mesi per il personale a Tempo Indeterminato; 9 mesi 0 30 giorni per il personale a Tempo Determinato: artt. 17 e 19 del CCNL/2007) e sono sempre retribuiti al 100%. Tali periodi, inoltre, sono esclusi dall'obbligo del rispetto delle c.d. fasce di reperibilità, così come previsto dall'art. 55 c. 5 del D.Lgs. 165/2001, e dalla decurtazione di cui all'art. 71 del decreto n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008. La Scuola, quindi, per tali assenze non potrà disporre la visita fiscale né la trattenuta "Brunetta". Affinché gli interessati possano invocare l'applicazione del citato beneficio è necessario il concorso di una serie di elementi. Devono infatti sussistere ed essere valutati contestualmente due requisiti essenziali: che si tratti di patologie gravi, debitamente certificate come tali da una ASL o da struttura convenzionata; che per fronteggiare la grave patologia da cui è affetto l'interessato debba sottoporsi a terapie salvavita o assimilabili, anch'esse certificate come sopra, dagli effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti. In assenza di una specifica elencazione di malattie comprese nella dizione gravi patologie, la valutazione della gravità non può essere rimessa a questo Ufficio, ma deve essere preventivamente accertata e certificata direttamente dalla competente Azienda sanitaria. L'art. 5, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 124/98 del Ministero della Sanità, e successivo regolamento (D.M. 329/99, come modificato dal DM 296/2001 e dal DM 279/2001), prevede un elenco di malattie considerate croniche ed invalidanti e di malattie rare che danno diritto a vari benefici, ma non tali da essere trasposte integralmente ai fini della normativa di cui al succitato art. 17. Non esiste dunque, allo stato, una elencazione di patologie gravi, ma solo la possibilità, da parte della competente ASL, di certificarne la gravità. Risulta necessario, dunque, che il dipendente interessato fornisca la prova della sussistenza di tale presupposto presentando la relativa certificazione medica, rilasciata dalla competente ASL di appartenenza (può trattarsi anche del medico curante o di specialista che opera presso gli ambulatori ASL) che attesti la sussistenza della grave patologia. Tale certificazione non è però sufficiente a consentire automaticamente la fruizione dell'agevolazione contrattualmente prevista. La norma, infatti, fa riferimento a terapie che, per modalità, tempi ed effetti pongano il dipendente in condizione di non poter lavorare. La certificazione prodotta, dunque, dovrà far riferimento anche al percorso terapeutico adottato e contenere l'indicazione dei giorni durante i quali il dipendente dovrà essere considerato parzialmente e/o temporaneamente non in grado di assumere servizio. Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, i periodi che danno diritto all'applicazione dei benefici di cui al citato comma 9 sono dunque: A. periodi di assenza per i giorni necessari all'applicazione dei trattamenti terapeutici temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (es.: giorni di ricovero ospedaliero o day hospital); B. periodi di assenza dovuti ai postumi diretti delle cure (temporanee e/o parziali invalidità dovute a conseguenze certificate delle terapie effettuate). Da quanto richiamato discende che la certificazione medica da presentare a Scuola deve obbligatoriamente precisare che trattasi di grave patologia, che il tipo di terapia cui il lavoratore è sottoposto ha effetti invalidanti e indicare puntualmente il numero di giorni di assenza per terapia con effetti invalidanti. La certificazione prodotta, oltre a contenere l'esplicito riferimento a terapie che, per modalità, tempi ed effetti pongano il dipendente in condizione di non poter lavorare, dovrà indicare il percorso terapeutico adottato e contenere l'indicazione dei giorni durante i quali lo stesso dovrà essere considerato parzialmente e/o

temporaneamente non in grado di assumere servizio. Dunque, affinché siano riconosciuti i benefici di cui all'art. 17 comma 9 del CCNL 2007 (art. 19 comma 15 per il personale a TD) le certificazioni, a seconda dei casi, dovrà essere specificato Assenza per "grave patologia" sulla certificazione.

Assenza per gli accertamenti ambulatoriali dovuti alla "grave patologia": sarà sufficiente presentare l'attestazione, rilasciata dal medico dell'ambulatorio, della visita effettuata (volendo, con la specifica degli orari). Assenza determinata da un temporaneo e/o parziale stato invalidante, causato dalle terapie "salvavita" praticate direttamente dal lavoratore: sarà sufficiente presentare un certificato del medico di famiglia che attesti il nesso causale tra stato invalidante e terapie.

Solo ed esclusivamente, quindi, nelle ipotesi di effettuazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti da parte di soggetti affetti da gravi patologie e delle conseguenze certificate delle terapie eseguite, tali assenze dovranno essere escluse dal computo del periodo massimo di comporto e retribuite per intero. Le certificazioni presentate dal dipendente non possono essere di contenuto generico ma debbono riportare in modo chiaro e inequivocabile indicazioni specifiche in termini di grave patologia e conseguente terapia. In considerazione della sensibilità dei dati trattati, tutta la documentazione afferente ai casi in esame sarà gestita, dalla Scuola, secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

*Per tutto quanto non espresso si rimanda alle normative integrali vigenti.*

*Il Personale Amministrativo è pregato di vigilare sul rispetto di quanto sopra riportato. L'Ufficio di Segreteria predisporrà la richiesta delle visite fiscali secondo quanto previsto dalla normativa e secondo le indicazioni del Dirigente Scolastico.*

*Si ringrazia per la fattiva collaborazione.*

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof. Stefano Satta

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, co. 2 del D.Lgs 39/93)