

**PROSPETTO SINTETICO SUI PRINCIPALI TIPI DI ASSENZA DEL PERSONALE SCUOLA
CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO**

A) FERIE: Docenti e ATA: Art. 13 e 15, co. 2, CCNL 2007; Dirigenti Scolastici Art. 16 CCNL 2006.	
Durata e disciplina	<p><i>Spettano</i> in giornate lavorative <i>ad anno scolastico</i> (sia docenti che a.t.a.).</p> <p><i>Misura:</i> Dopo 3 anni di serv. spettano giorni 32 (compresi i 2 dell'art. 1, lett. a, L. 937/77). Fino a 3 anni di serv. 30 gg. Per il pers. ata <i>con orario di lavoro distribuito in 5 gg. settimanali</i>: spettano nella stessa misura: pertanto ai fini della maturazione delle ferie ogni giorno vale per 1,2. Nel primo e nell'ultimo anno di servizio si maturano in proporzione ai servizi prestati in tanti 12.mi quanti sono i mesi di servizio. La frazione superiore a 15 giorni equivale a 1 mese.</p> <p><i>Si maturano</i> col servizio attivo, ma anche con i permessi retribuiti e con l'assenza per malattia, ma non con l'aspettativa per motivi di famiglia o per esonero sindacale. I docenti hanno il diritto di fruire delle ferie in qualsiasi momento dell'anno scolastico solo per 6 giorni per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione, v. artt. 13, co. 9 e 15, co. 3, CCNL 2007. Oltre i 6 gg. suddetti vigono le seguenti limitazioni, ai sensi art. 1, co. 54/55, legge 24/12/2012 n. 228, secondo cui le ferie possono essere fruite nei <u>periodi di sospensione delle lezioni</u>: quindi <u>durante le vacanze natalizie e pasquali, nel mese di giugno, dal 1° settembre alla data fissata dal calendario regionale per l'inizio delle lezioni, come da calendario scolastico, ma anche in altri periodi e durante i periodi di sospensione delle attività didattiche</u> (1° luglio – 31 agosto). Però in tali periodi comunque non è consentito fruire delle ferie nei giorni in cui vi siano <u>attività istituzionali rilevanti per la didattica</u> (scrutini, esami, attività funzionali all'insegnamento o destinati dal Dirigente Scolastico al piano annuale delle attività didattiche di cui art. 28, co. 4, CCNL 2007). Per il personale direttivo non vi è limite concreto, tranne comunicarle al direttore dell'USR (art. 16, c. 8, ccnl dir. 2006). Possono essere <i>rinviate</i>, per esigenze servizio o per impedimento di carattere personale (es. infermità), in tutto o in parte all'anno scolastico successivo (docenti). Il rinvio ai Dirigenti è al 1° semestre anno scolastico successivo o, per esigenze serv., max al termine dell'anno scolastico successivo. Per il personale a.t.a. rinvio all'anno scolastico successivo non oltre aprile. Il personale a.t.a. deve fruire di 15 gg. lavorativi continuativi dal 1/7 al 31/8. Per il resto può fruirne liberamente e in via frazionata, ma con rispetto di turni prestabiliti. Sono <i>sospese per malattia</i> di almeno 3 gg., documentata e che l'Amministrazione possa accertare tempestivamente, o per ricovero ospedaliero. In caso di <i>part-time</i> orizzontale spettano nella misura di cui ai lavoratori a tempo pieno, mentre nel <i>part-time</i> verticale sono proporzionati ai gg. di lavoro prestati (ccnl 2007, artt. 39 e 58).</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p><i>Retribuzione</i> al 100%, escluse indennità per lavoro aggiuntivo o straordinario</p> <p>All'atto della <i>cessazione del rapporto</i>, non si dà luogo in nessun caso alla correspons. di trattam. econ. sostitutivi delle ferie non godute, ai sensi art. 5, co 8, del D.L. n. 95/2012, conv. in L. n. 135/2012, contrariam. a quanto già previsto da CCNL 2007, art. 13 u.c..</p> <p><i>Competente</i> a concederle è il Dirigente Scolastico per il personale docente ed a.t.a.; l'Ufficio Scolastico Regionale per i Dirigenti Scolastici.</p> <p><i>Effetti:</i> Il periodo è utile a tutti gli effetti, tranne che ai fini del periodo di prova.</p> <p>L'art. 13, co. 15, del CCNL 2007 che prevedeva il pagamento sostitutivo delle ferie non godute per intervenuta cessazione dal servizio è stato soppresso con l'art. 5, co. 8, D.L. 6/7/2012 n. 95, conv. in legge 7/8/2012 n. 135, quindi integrata dall'art. 1, co. 55, della legge 24/12/2012 n. 228, precisando che la soppressione vale anche per le cessazioni per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.</p>

B) Festività soppresse Artt.14 ccnl 2007 e art.1, lett. b, L.937/77	
Durata e disciplina	<p><i>Spettano</i> in giornate lavorative <i>ad anno scolastico</i> (personale docente ed a.t.a.): giorni 4. I docenti devono fruirne nel periodo estivo o nei periodi di sospensione delle attività didattiche. Spetta inoltre 1 giorno per la <i> festa del S. Patrono</i>, se ricadente in giornata lavorativa. Si maturano in base agli stessi presupposti delle ferie. Non possono essere rinviate all'anno scolastico successivo.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p><i>Retribuzione</i> al 100%.</p> <p><i>Competenza</i> come le ferie.</p> <p><i>Effetti:</i> Il periodo è utile a tutti gli effetti, compreso il periodo di prova.</p>

C) Permessi retribuiti: art. 15 CCNL 2007 (docenti e in parte ATA) e art. 31/32 CCNL 2018 (solo ATA)

<p>Durata e disciplina</p>	<p>FONTE: art. 15 CCNL 2007 (<i>docenti e in parte ATA</i>) e art. 31/32 CCNL 2018 (<i>solo ATA</i>).</p> <p>DOCENTI:</p> <p>a) Per motivi personali o familiari spettano di diritto a domanda 3 gg. ad anno scol.: per gli stessi motivi spettano di diritto i 6 gg. di ferie durante attività didattica, anche con onere per lo Stato (art. 15, c. 2, ccnl 2007).</p> <p><i>Spettano di diritto:</i></p> <p>b) per concorsi o esami: 8 gg. ad anno scol., compreso viaggio (<i>ccnl 2007 art. 15, co. 1</i>);</p> <p>c) per lutti (di: coniuge, parenti entro II gr. o affini di I gr. o componente la famiglia anagrafica o convivente stabile): 3 gg. anche non consecutivi per evento (<i>ccnl 2007 art. 15, c.1</i>), da fruirsene entro 7 gg. dal decesso, senza consid. i giorni festivi o non lavor. (<i>art. 1, co. 2 e 3, D.P.C.M. 21.07.2000 n. 278</i>) vedi anche punto D. -</p> <p>d) per matrimonio: 15 gg. consecutivi, con dec. indicata dall'interessato da 7 gg. prima a 2 m. dopo il matrim. (<i>art. 15, c.3, ccnl 2007</i>). Per la docum. basta l'autocertificazione. Effetti: ai sensi co. 4, i permessi di cui alle prec. lett: a, b, c, d possono essere fruiti cumulativam. ad anno scol., valgono per l'anz. di serv. e per le ferie.</p> <p>e) per assist handicappati(<i>art. 15, c.6, ccnl 2007 e legge 104/1992 e succ</i>) non si computano ai fini dei limiti di durata degli altri permessi e non riducono le ferie;</p> <p>f) altri permessi previsti da leggi speciali (<i>art. 15, c.7, ccnl 2007</i>).</p> <p>A.T.A.</p> <p>Al solo personale ATA, ai sensi art. 31, CCNL 2018, spettano 18 ore di permesso retribuito ad anno scol, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione: basta la sussistenza dei motivi personale e quindi non di richiede la gravità di essi. Sono fruibili anche per giornata lavorativa, ossia 6 ore (co. 2, e), non sono fruibili per frazioni di ora (co. 2, b), non sono cumulabili nella stessa giornata con altri permessi a ore o con riposi compensativi (co. 2, d), sono cumulabili con altri permessi giornalieri nell'anno scol. previsti da altre norme.</p> <p><i>Effetti:</i> Sono utili all'anzianità di servizio (co. 2, c) e alla maturazione delle ferie (co. 2, a)</p> <p>Inoltre al personale ATA spettano anche <i>i seguenti medesimi permessi previsti per i docenti</i> dall'art. 15, CCNL 2007, alla cui disciplina poc'anzi esposta si rinvia, ossia</p> <ul style="list-style-type: none"> - permessi per: concorsi o esami e per lutti, in quanto richiamati dal CCNL 2018 art. 31, co. 5.,, nonché relativamente ai permessi per lutti v. art. 32, co. 4, c 2018 che estende la portata richiamando quanto previsto dall'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 relativo ai «<i>lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: giorni 3 per evento, anche non continuativi</i>», Ma su ciò v. il successivo Quadro D. - permessi per matrimonio come disciplinati dall'art.15, c.3, CCNL 2007, i quali si intendono recepiti, perché, pur non essendo stati formalmente richiamati dal CCNL 2018 per il personale ATA, conservano ulteriore validità secondo quanto stabilito dall'art. 1, co. 10, dello stesso CCNL 2018. Invece i permessi dei docenti di cui alle precedenti lett. e, f (CCNL 2007, art. 15, co. 6 e 7) non si applicano più al personale ATA, in quanto sono stati formalmente abrogati dal CCNL 2018 art. 31, co. 5, che li ha sostituiti con le nuove disposizioni non solo dello stesso art. 31, ma soprattutto dell'art. 32 qui di seguito illustrate. <p>1) per assist handicappati (<i>art.32, co. 1/3 CCNL 2018 e legge 104/1992 e succ</i>) spettano ai sensi art. 33, co. 3, legge n. 104/1992 tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, ovvero (art. 32. co. 1, CCNL 2018) per max 18 ore mensili, sono retribuiti, utili alle ferie e alla 13.ma mens. (co. 1), devono essere programmate mensilmente a inizio mese (co. 2), salvo eccez per necessità e urgenza da comunicare 24 ore prima (co. 3)</p> <p>2) per altri casi particolari (art.32, co. 4 e 5 CCNL 2018) soprattutto: permessi per donatori di sangue e di midollo osseo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - donatori di sangue: Art. 8 legge 21/10/2005 n. 219: diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa e la contribuzione figurativa. In caso di rilevata inidoneità alla donazione spettano permessi retribuiti per il tempo necessario. - donatori di midollo osseo. ai sensi dell'art. 5, co. 1, legge 6/3/2001 n. 52: diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei prelievi e degli accertamenti,
<p>Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti</p>	<p><i>Retr.</i> al 100%.</p> <p><i>Effetti:</i> Il periodo è utile a ogni effetto, tranne che a superamento prova, ai compensi attività aggiuntiva a inden. varie (art.15, c.5, ccnl 2007). I permessi di cui all'art. 33 L. 104/92 (<i>tutela handicappati</i>) sono aggiuntivi a questi. I permessi retr. (esclusi quelli per lutto, per testimoniare, per giud. popol., di 3 gg. ad anno per decesso o gravi inferm. di familiari e del lavoratore con handicap in situaz. di gravità) non danno diritto alla distrib. fondi di contrattaz. integrativa (art. 71, c. 5, D.L. 112/2008, conv. in L. 133/2008).</p>

D) Permessi retribuiti di 3 gg. lavorativi all'anno per eventi e cause particolari. Art. 4 legge n. 53/2000 e D.M. 21/7/2000 n. 278 (G.U. n. 238/2000).	
Durata e disciplina	<p>Spettano permessi di 3 gg. lavorativi all'anno per decesso o documentata grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il II gr. o del convivente o di un componente della famiglia anagrafica, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In caso di grave infermità, in alternativa ai permessi a giorni di cui sopra, su iniziativa del lavoratore possono essere concordati per iscritto <i>permessi a ore</i>, ossia diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa con riduzione complessiva dell'orario non inferiore ai 3 gg. suddetti.</p> <p><i>Inizio utilizzaz. dei permessi:</i> entro 7 gg. dal decesso o dall'accertam. dell'infermità o della necessità.</p> <p><i>Documentazione</i> per grave infermità entro 5 gg. dal rientro in servizio con certificato specialista ASL. Con Nota Min. Lavoro 25/11/2008 prot. 25/I/0016754 è stato precisato che le gravi inferm. dei famil. possono individuarsi in quelle di cui all'art 2, co. 1 lett. d) del D.M. n 278/2000.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p><i>Retribuzione</i> al 100%.</p> <p><i>Effetti:</i> Il periodo è utile a ogni effetto, tranne che a superamento prova, ai compensi attività aggiuntiva a indennità art.73 CCNL. Danno diritto alla distribuz. fondi di contrat. integr. (art.71, c.5, DL 112/2008).</p> <p>I permessi di cui all'art. 33 L.104/92 (<i>tutela handicappati</i>) sono aggiuntivi a questi. Sono alternativi agli analoghi permessi per lutto di cui alla lettera C.</p>

E) Permessi brevi Art. 16 CCNL 2007.	
Durata e disciplina	<p>Compatibilmente con le esigenze di serv. (per i docenti anche subordinatam. a possibilità di sostit. con pers. in serv.), per esigenze pers. e a domanda, sono concessi <i>brevi permessi</i> di durata non oltre ½ dell'orario giornaliero (per i docenti max. 2 ore). Per i docenti per ora si intende l'ora di lezione.</p> <p><i>Limite annuo:</i> 36 ore per il personale a.t.a.; orario settimanale di insegnamento per i docenti.</p> <p><i>Obbligo di recupero</i> con servizio entro i 2 mesi successivi. Altrimenti <i>trattenuta</i> retribuzione.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p><i>Competenza</i> come le ferie.</p>

<p>Durata e disciplina</p>	<p>Limite 18 mesi nell'ultimo triennio. L'ultimo triennio è un arco temporale mobile che durante la malattia in atto va verificato quotidianamente. Durante questi primi 18 m. si escludono dal calcolo le assenze per le terapie delle gravi patologie (ricoveri e day hospital) e quelle che sono conseguenza diretta delle terapie: quindi i periodi di assenze connesse a gravi patologie equivalgono ad ogni effetto al servizio (art. 17, co. 9, CCNL 2007).</p> <p>Invece i primi 18 m. di assenza per malattia sono retribuiti totalmente o parzialmente, secondo quanto sarà presto specificato, anche relativamente alle voci retributive da considerare.</p> <p>Spettano inoltre, a domanda e previa visita collegiale, ulteriori 18 m. non retribuiti.</p> <p><i>Effetti:</i> I primi 18 mesi sono utili ad ogni effetto come anzianità.</p> <p><i>Effetti economico-retributivi:</i> vedi più avanti.</p> <p><i>Procedura e altre disposiz.:</i> obblighi: avviso dell'assenza per malattia prima di inizio lavoro, ai sensi art. 17, co. 10, del CCNL 2007.</p> <p>Poi occorre rispettare la procedura di controllo medico della malattia per via telematica con obblighi e adempimenti a carico dell'interessato, del medico curante, dell'Inps e dell'Ammin., secondo quanto previsto dall'art. 55-septies, co. 1, del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 e succ. e il DPCM n. 206/2017 cui si rinvia.</p> <p>Inoltre si rammenta che esistono altre importanti disposizioni in materia contenute nelle stesse poc'anzi citate norme,</p> <p>In particolare tra esse ricordiamo l'obbligo dell'interessato di rispettare le fasce orarie giornaliere di reperibilità (dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 18:00) previste dall'art. 3 del DPCM n. 206/2017, durante le quali e per tutto il periodo di malattia (compresi anche i giorni non lavorativi e festivi) egli ha l'obbligo di restare nella propria abitazione o all'indirizzo di reperibilità da lui preventivamente comunicato all'Amm.ne e da questa all'Inps. Tuttavia lo stesso art. 3 del DPCM cui si rinvia prevede delle eccezioni alle fasce di reperibilità.</p> <p>Caso particolare: assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici</p> <p>Questa materia che per brevità qualificheremo <i>Assenze per visite...</i> è disciplinata per tutti i Pubbl. dipend. dall'art. 55-setties, co. 5-ter, del D.Lgs. 165/2001, mentre per il solo pers. ATA della scuola anche dall'art. 33 del CCNL 2018.</p> <p>Il Dlgs n. 165/2001 comune a tutti i pubblici dipendenti stabilisce solo le regole circa: a) la <i>natura di tali tipologie di assenze</i>, b) i <i>requisiti dell'istanza</i> di fruizione da presentare all'Amministrazione, c) il <i>medico</i> che deve certificare tali situazioni, d) le <i>documentazioni e attestazioni</i> da produrre a posteriori. Da esse si evince che tali assenze hanno natura di assenze per malattia di cui si applica la relativa disciplina, quindi tali assenze vanno computate ai fini del raggiungimento dei limiti massimi fruibili, ma nulla dicono in quale misura possono essere fruiti in un anno scolastico, mentre per la documentazione quanto stabilito dal Dlgs. n. 165/2001 secondo cui devono essere giustificate « <i>mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica</i> ».</p> <p>Ma la materia che presenta obiettivamente delle peculiarità importantissime nelle situazioni concrete, per il personale docente, lascia adito ad obiettive incertezze operative con <i>un grosso vuoto normativo</i> che deve essere colmato, non potendosi comunque negare un diritto spettante per legge. In tal caso, anche per evitare danni a diritti essenziali dell'interessato. In tali ipotesi riguardanti i docenti ci sembra ragionevole mutuare alcune delle disposizioni valide per il personale ATA, previste dall'art. 33, CCNL 2018, di cui subito diremo.</p> <p>Invece per il personale ATA l'art. 33 del CCNL 2018 integra i vuoti normativi con una <i>disciplina abbastanza esauriente</i> che, in caso d'incertezze riteniamo che possa essere estesa anche ai docenti con opportuni correttivi, sussistendo comunque l'obbligo di concedere la fruizione di un diri. La disciplina degli ATA può essere così sintetizzata, salvo a verificarla nei dettagli con la fonte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - limite massimo per anno scolastico, comprensivo anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro: 18 ore per anno scolastico, pari a 3 giorni lavorativi, salve le eccezioni che presto vedremo. - presentazione dell'istanza con preavviso di almeno 3 gg. ed in casi di particolare urgenza almeno 24 ore precedenti la fruizione. - invio all'Amministrazione dell'attestazione medica per via telematica da parte del medico o della struttura. - la misura massima fruibile di 18 ore ad a.s. (pari a 3 gg.) ammette le seguenti eccez.: di concomitanza (documentata da attestazione subito da inviare all'Amm.ne) con: a) co. 11: <i>effettuazione di terapie od esami diagnostici, nonché situazione di incapacità lavorativa temporanea per patologia in atto;</i> b) co. 12 <i>per incapacità lavorativa determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, esami ecc.;</i> c) co. 14: <i>necessità di terapie comportanti incapacità al lavoro.</i> <p>Trattamento economico come per le Assenze per malattia di cui v. più avanti.</p>
-----------------------------------	---

Retribuzione nei casi di Assenze per malattia, competenza alla concessione ed effetti	<p>Competenza come per le ferie.</p> <p>Retribuzione: ai sensi dell'art. 17, co. 8, spetta solo per i primi 18 mesi di malattia ricadenti nell'ultimo triennio nelle seguenti percentuali rispetto alla retribuzione:</p> <p>a) per i primi 9 m.: retribuzione intera; b) per i successivi 3 m.: retrib. al 90%; c) per gli ulteriori 6 mesi: retrib. al 50%.</p> <p>Per quanto riguarda la retribuzione da considerare ai fini predetti, ai sensi dello stesso art. 8, lett. a), si considera sempre e comunque il trattamento economico fondamentale (<i>retribuzione fissa mensile</i>), nonché per quanto riguarda il trattamento economico accessorio, si considera sempre e comunque la R.P.D. (<i>retribuzione professionale docenti</i>) ed il C.I.A. (<i>compenso individuale accessorio del personale ATA</i>), ma non altri compensi accessori: tanto nel rispetto dell'art. 71, co. 1, D.L. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/2008¹.</p> <p>Inoltre, solo per malattie superiori a 15 gg. o di ricov. osped. e successiva convalescenza, compete anche ogni altro trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo</p>
--	--

G) Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio Art. 18 CCNL 2007 e artt. 69 e 70 dPR n. 3/1957	
Durata e disciplina	<p><i>Spetta</i>, al personale della scuola (esclusi i Dir. Scol. per i quali vedi più avanti e al punto I) con 2 limiti massimi (comprese domeniche e feste intermedie):</p> <p>a) 1 anno continuativo o cumulabile (sommano periodi con interruz. con serv. attivo infer. a 6 mesi). b) 2 anni e ½ in un quinquennio.</p> <p>Inoltre possono essere concessi per motivi di studio, ricerca o per dottorato di ricerca (Sul dottorato di ricerca v. richiamo art. 453, u.c., D.Lgs. 297/94). Per incarichi e borse di studio v. art. 453 D.Lgs. 297/94.</p> <p>Inoltre è concessa aspettativa, a domanda, per 1 anno scolastico senza assegni per realizzare esperienza di altra attività lavorativa in altro comparto di P.A. o per superare un periodo di prova. Per i Dir. Scol. v. art. 24 CCNL 2006. Inoltre ai sensi art. 1, co. 578, legge 296/2006 ad essi l'aspettativa senza assegni presso soggetti e organismi pubblici, è riconosciuta nell'anzianità di servizio.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p>Competenza come le ferie. Retribuz. nessuna.</p> <p>Effetti: Il periodo non è utile a nessun effetto. Per la possibilità di riscatto ai fini pensione, ai sensi art. 5 dlgs n. 564 del 16.9.96, i periodi di aspettativa fam. successivi al 31.12.1996, fino a un massimo di 3 anni, sono riscattabili a domanda, ai fini pensione, mediante versamento riserva matem., o possono essere autorizzati alla prosecuzione volontaria dei contributi. Il dottorato di ricerca, ai sensi art. 2 legge n. 476/84 (integrata da art. 52, comma 57, legge 448/2001), richiamata dall'art. 453 dlgs 297/94 u.c., può essere retribuito ed è utile a tutti gli effetti.</p>

H) Congedo fino a 30 giorni (anche frazionati) ad anno solare a favore degli invalidi con invalidità superiore al 50%. Art. 7 del Dlgs. n. 119/2011	
Durata e disciplina	<p><i>Spetta</i> a tutti i pubblici dipendenti di ruolo e non di ruolo invalidi oltre il 50% nella misura di 30 gg. (anche frazionati) ad <i>anno solare</i>, fuori dai periodi di assenza per malattia (limiti massimi dell'assenza per malattia, detti periodo di comportamento).</p> <p>Documentazione:</p> <p>a) domanda dell'interessato con allegata richiesta del medico convenzionato col SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, il quale attesti la necessità della cura per l'infermità invalidante riconosciuta; b) obbligo di documentare <i>a posteriori</i> le cure effettuate, anche cumulativamente per il caso di terapie continuative.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p>Retribuzione: come le assenze per malattia (quindi al 100%: retribuz. fissa mensile, compresi RPD o CIA. Esclusi invece gli altri compensi accessori).</p> <p>Effetti: il periodo di congedo è utile come anzianità di servizio a tutti gli effetti (art. 17, co. 6, del CCNL 2007).</p>

I) Congedi fino a 2 anni per particolari patologie dei familiari. Art. 4, comma 2, L. n.53/2000 e DM 21/7/2000 n. 278 (GU n. 238/00), nonché dei Dir. scol. per insegnamento all'Università (art. 24 CCNL Dir. 2006)	
Durata e disciplina	<p>Per gravi e documentati motivi dei familiari di cui all'art. 433 c.c. (coniuge; figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali; genitori e, in loro mancanza, ascendenti prossimi, anche naturali; adottanti; generi e nuore; suocero e suocera; fratelli e sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali) <i>spetta</i> un periodo di con-</p>

¹ A tal fine si consideri che ai sensi dell'art. 77, co. 1, 2° alinea, del CCNL 2007 del personale della scuola, il **trattamento accessorio** è costituito dalle seguenti voci: «*retribuzione professionale docenti; compenso per le funzioni strumentali del personale docente; compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive; indennità di direzione dei DSGA; compenso individuale accessorio per il personale ATA; compenso per incarichi ed attività al personale ATA; indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto; altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.*»

	<p>gedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.</p> <p>Per gravi motivi si intendono necessità di cura, assistenza, disagio e le patologie elencate nel D.M. 278/2000. Documentazione all'atto della domanda. Concessione o diniego entro 10 gg.</p> <p>Per i Dir. Scol. v. art. 24 CCNL Dir. 2006. Per tale norma, i Dirigenti Scolastici possono stipulare con l'Università contratti di insegnamento, ponendosi in aspettativa non retribuita riscattabile o senza aspettativa, come attività aggiuntiva agli obblighi di servizio.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p>Tutto come l'aspettativa per motivi di famiglia e di studio.</p> <p>È consentito chiedere a proprio carico riscatto, versamento contributi o prosecuzione volontaria.</p> <p>Ai sensi dell' art. 1, co. 789, L. 27/12/2006 n. 296, la facoltà di riscatto dei relativi periodi è estesa anche ai periodi anter. a 31/12/1996, ma, come stabilito da D.M. Lav. 31/8/2007 (G.U. 6/11/2007 n. 258), devono comprovarsi i gravi motivi di fam., di cui art. 2, co. 1, D.M. 278/2000, nell'ambito di rapp. di lavoro subord. Con Circ. INPDAP 8/4/2008 n. 6 si stabilisce che la domanda può essere presentata dai cessati prima del 21/11/2007, in servizio al 1/1/2007 e che abbiano prodotto istanza entro il 19/5/2008. Per ulteriori istruz. v. Circ. stessa.</p>

L) Anno sabbatico per la formazione di cui alla legge n. 53/2000 - Art. 5 legge n. 53/2000.

Durata e disciplina	<p><i>Spetta</i>, ai lavor. dipend. pubblici e privati, con 5 anni di servizio presso stessa Amministrazione un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, allo scopo di conseguire un titolo di studio della scuola dell'obbligo, di 2° o diploma universitario o laurea o alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.</p> <p>Per il dirigente scolastico l'art. 24 del loro ccnl 2006 prevede tale tipo di assenza con modalità particolari.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p>Tutto come l'aspettativa per motivi di famiglia e di studio: solo che i relativi periodi non sono cumulabili con i limiti massimi di quest'ultima.</p> <p>È consentito chiedere a proprio carico riscatto, versamento contributi o prosecuzione volontaria.</p>

M) Anno sabbatico pers. scuola Art. 26 – comma 14 – legge 448/1998

Durata e disciplina	<p><i>Spetta</i> tutto il personale della scuola, a condizione del superamento periodo prova, un periodo di aspettativa non retribuita fino a un massimo di 1 anno ogni 10 anni (compreso il primo decennio). La circolare 96 del 28/3/2000 chiarisce a) che la richiesta è sottratta all'apprezzamento discrezionale dell'Amministrazione e b) che tale aspettativa non può essere oggetto di frazionamento, sicché la fruizione per un periodo inferiore esaurisce il diritto.</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p>Tutto come l'aspettativa per motivi di famiglia e di studio: solo che i relativi periodi non sono cumulabili con i limiti massimi di quest'ultima.</p> <p>È consentito chiedere a proprio carico la copertura contributiva.</p>

N) Contratti a tempo determinato per il personale di ruolo (Art. 36 e 59 CCNL 2007)

Durata e disciplina	<p>Il personale docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determ. In diverso ordine e grado di istruzione, o per altra classe di concorso, purché di durata non inferiore ad 1 anno, mantenendo senza assegni, per max. 3 anni, la titolarità del suo posto (art. 36). Stessa cosa vale per il pers. ata relativamente a rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ambito del comparto scuola (art. 59)</p>
Retribuzione, competenza alla concessione ed effetti	<p>Dal momento dell'assunzione dell'incarico si applica la disciplina di stato giuridico del personale a tempo determinato.</p>

O) Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 18 CCNL 2018)

Fonte normativa. Presupposto	<p>L'art. 18 del CCNL 2018 che introduce il Congedo per le donne vittime di violenza di genere si applica sia al personale docente che al personale A.T.A..</p> <p>Lo stesso art. 18 recepisce le disposizioni della fonte originaria che è l'art. 24 del Dlgs. 15/6/2015 n. 80.</p> <p>Ha come presupposto che la lavoratrice sia inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.</p> <p>Il diritto consiste in un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.</p> <p>Il diritto spetta a domanda prodotta al datore di lavoro in forma scritta e documentata da attestazioni, con preavviso di 7 gg. di calendario e indicazione inizio e fine del periodo.</p> <p>È inoltre previsto il diritto a presentare alla propria Amministrazione domanda di trasferimento indirizzata ad altra Amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza: in tal caso la propria Amministra-</p>
-------------------------------------	---

	zione: entro 15 giorni dalla suddetta comunicazione, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
Retribuzione ed altri effetti	<p>Durante il congedo spetta il trattamento economico dovuto alla lavoratrice madre in congedo di maternità, relativo alle sole voci fisse e continuative della retribuzione (art. 24, co. 4, Dlgs. n. 80/2015).</p> <p>Il periodo è utile ad ogni effetto, in quanto computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità., nonché del TFR (art. 24, co. 4, Dlgs. n. 80/2015).</p> <p>In caso di Part-time può essere fruito su base giornaliera od oraria (in quest'ultimo caso: fruizione pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. Comunque resta in ogni caso il diritto di ritornare a tempo pieno (art. 24, co. 5, Dlgs n. 80/2015)</p> <p>Il presente congedo è cumulabile con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni (art. 18, co. 8, CCNL 2018).</p>

P) Unioni civili tra persone dello stesso sesso (art. 19 CCNL 2018)	
Fonte normativa. Presupposto e Campo di applicazione	<p>L'art. 19 CCNL 2018, che riguarda tutto il personale della scuola (sia docenti che ATA), disciplina la situazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e lo fa timidamente, riportando quasi alla lettera l'art. 1, co. 20, della legge n. 76/2016 che introduce questa nuova fattispecie nel nostro ordinamento.</p> <p>La norma mutua dalla disciplina generale solo le situazioni connesse allo status di coniuge o coniugi e l'istituto del matrimonio, estendendola alle unioni civili tra persone dello stesso sesso, coprendo così una vasta gamma di casistiche concrete in cui tali terminologie ricorrono (es. permessi per assistenza reciproca in caso di malattia, lutto, matrimonio ecc.).</p>