



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE N° 2 "GIUSEPPE DESSI"
VILLACIDRO

Via Cavour 36 Tel 070/932030

mail caic896003@istruzione.it PEC caic896003@pec.istruzione.it

CIRC. N. 26 del 11 ottobre 2022

A tutto il Personale scolastico

AI DSGA

LORO SEDI

AI R.EL.

Al Sito web

OGGETTO: COMUNICAZIONE ASSENZE PERSONALE DOCENTE E ATA

Si chiede al personale in indirizzo, per motivi puramente organizzativi, in riferimento alle norme vigenti e al contratto collettivo nazionale, di rispettare quanto previsto per la comunicazione delle varie tipologie di assenze (orarie e giornaliere).

La presente si è resa necessaria perché, ad oggi, sono pervenute comunicazioni non attinenti al numero di giorni di preavviso.

Pertanto, per permettere un'organizzazione più efficiente ed efficace del lavoro e la possibilità di garantire il servizio agli utenti, è chiesto al personale in servizio presso codesto istituto di attenersi alle seguenti disposizioni.

SI RICORDA IL DOVERE DI COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE L'ASSENZA DEL SERVIZIO, COME SEGUE:

DOCENTI

Il personale docente ha l'obbligo di comunicare eventuali assenze non programmate ENTRO LE ORE 8:00 DEL GIORNO IN CUI SI VERIFICA L'ASSENZA come segue:

- contattando il numero 070932030
dalle 7:30 ALLE 8:00 - l'interno della didattica (1006)
dalle 8:00 in poi - gli interni del personale (1004 - 1005)
- fare tempestivamente la richiesta formalizzata su **scuolanext**

Per le assenze programmate si farà riferimento alle specifiche per le diverse tipologie illustrate di seguito.

TIPOLOGIE DI ASSENZA – MODALITA' DI COMUNICAZIONE
ASSENZE PER MALATTIA DOCENTI E ATA

Le assenze improvvise devono essere comunicate con le modalità di cui sopra entro le ore 8:00 per i docenti e prima dell'inizio del turno di servizio per gli ATA.

Nel caso di prosecuzione, per permettere di predisporre la sostituzione o la nomina del supplente nei casi contemplati dalla normativa, va fatta comunicazione prima della scadenza del certificato e comunque entro le ore 8:00 per i docenti e prima dell'inizio del turno di servizio per gli ATA.

Per le assenze programmate (es. interventi o ricoveri programmati) l'assenza va comunicata con almeno 2 giorni di anticipo per i docenti e 3 giorni di anticipo per gli ATA.

Il personale dovrà inoltre fornire il protocollo del certificato medico telematico.

La visita medica di controllo, per la quale vige l'obbligo di farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, viene disposta secondo la normativa vigente secondo le fasce di reperibilità (9.00- 13.00; 15.00 - 18.00).

In caso di variazione del domicilio, il personale è tenuto a comunicarlo tempestivamente alla segreteria amministrativa; altresì, in caso il personale, durante la malattia, si debba assentare per controlli medici è tenuto ad avvisare in forma scritta (caic896003@istruzione.it) facendosi rilasciare attestazione della visita effettuata.

PERMESSI BREVI E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI– DOCENTI

- I permessi brevi sono regolamentati dall'art.16 del CCNL 29.11.2007, corrispondenti all'orario settimanale di insegnamento per i docenti. La loro durata non può essere superiore alla metà dell'orario giornaliero di servizio. Possono essere concessi solamente se è garantita la sostituzione da parte del personale in servizio (senza oneri per l'amministrazione). Le ore vanno recuperate su esplicita necessità dell'Amministrazione scolastica entro due mesi. La domanda di permesso, indirizzata al Dirigente Scolastico, tramite REGISTRO ARGO, va presentata per il personale docente, con congruo anticipo. Il personale dovrà verificare l'avvenuta autorizzazione da parte del Dirigente scolastico.

I permessi brevi devono essere documentati in apposito registro dai referenti di plesso, i quali avranno cura di comunicare il recupero delle ore di permesso al Dirigente Scolastico, tassativamente entro i due mesi successivi alle ore di permesso breve utilizzate.

- **I PERMESSI PER MOTIVI FAMILIARI E PERSONALI** ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL comparto Scuola devono essere richiesti tramite REGISTRO ARGO e sempre documentati anche mediante autocertificazione e via email (caic896003@istruzione.it). **Il personale dovrà verificare l'avvenuta autorizzazione da parte del Dirigente scolastico e prima della richiesta sul REGISTRO ARGO va contattato preventivamente il Dirigente Scolastico in tempi congrui.**
- **Visite specialistiche - DOCENTI**

Il nuovo CCNL non ha modificato questa parte per i docenti e rimane al momento intatta la facoltà di utilizzare l'istituto dell'assenza per malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, ferme restando le ulteriori possibilità riconducibili all'utilizzo dei permessi brevi, per motivi personali o alle ferie (senza oneri per l'amministrazione).

Qualora il dipendente intenda imputare l'assenza a malattia sarà sufficiente che la segreteria acquisisca la semplice attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura anche privati che le hanno effettuate riportando la data e si procede alla detrazione del 10% (Legge Brunetta).

Qualora il dipendente ricorra ad altre tipologie di permesso deve comunque autocertificare l'assenza prima e presentare la documentazione a supporto al rientro in servizio.

PERMESSI BREVI E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI - ATA:

Il nuovo CCNL Istruzione e ricerca ha previsto che:

- I tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari (art. 15 comma 2 CCNL/2007) sono stati trasformati in 18 ore per anno (non frazionabili in unità inferiori all'ora e

riproporzionati in caso di part time) e devono essere documentati, anche mediante autocertificazione.

Rimane la possibilità di fruirli, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.

La domanda va presentata, salvo casi di urgenza comprovata, almeno 3 giorni prima esclusivamente tramite REGISTRO ARGO e va indirizzata al Dirigente Scolastico e al DSGA. Il personale dovrà verificare l'avvenuta autorizzazione da parte del Dirigente scolastico.

- **Visite specialistiche od esami diagnostici - ATA**

L'art. 33 introduce per il personale ATA, ulteriori 18 ore di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici:

- Sono fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- Sono riproporzionati in caso di part time.

Se fruiti in ore:

- 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;
- Non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Se fruiti per l'intera giornata i permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, in questo caso:

- l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia. Rimane sempre la possibilità di utilizzare altri permessi o l'assenza per malattia.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui sopra, anche dei:

- permessi brevi a recupero (art. 16 CCNL/2007);
- permessi per motivi familiari e personali;
- riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

Rimane ovviamente il ricorso al giorno di malattia in quanto comunque diritto del dipendente anche riconosciuto dal CCNL/2007 che rimane in vigore nelle parti non disapplicate.

L'assenza è altresì imputata alla malattia:

- Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto;
- Nel caso in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie

In questi casi nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

La domanda va presentata, salvo casi di urgenza comprovata, almeno 3 giorni prima esclusivamente tramite REGISTRO ARGO e indirizzata al Dirigente Scolastico e al DSGA. Il personale dovrà verificare l'avvenuta autorizzazione da parte del Dirigente scolastico

Il dipendente deve comunque consegnare attestazione della struttura riportante data e orario o far produrre certificato di malattia telematico laddove l'assenza sia imputata a malattia.

PERMESSI LEGGE 104/1992 - DOCENTI E ATA

Si rinvia a quanto previsto da specifiche disposizioni in materia, e a quanto acclarato nella circolare n. 12 del 22 settembre u.s. in particolare:

- al comma 6 art. 15 CCNL Scuola che recita testualmente: "I permessi retribuiti di cui all'art. 33 devono possibilmente essere fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti"
- alla circolare della Funzione Pubblica n. 8 del 5/09/2008 che, altresì, recita: "è particolarmente rilevante l'attività di programmazione da parte del dirigente anche relativamente alle presenze e alle assenze dal servizio; quindi dovranno essere date chiare indicazioni ai dipendenti affinché nei limiti del possibile le richieste di permesso siano presentate con congruo anticipo". Appare ovvio che lo scopo della richiesta con congruo anticipo è quello di contemperare le esigenze della scuola e i diritti degli alunni e dell'utenza con il diritto a fruire di detti benefici, evitando disservizi, disorientamento negli alunni e discontinuità nello svolgimento delle attività degli uffici. Pertanto si invita a presentare la domanda con anticipo alla segreteria e comunque un piano di massima mensile che potrà subire variazioni per dimostrate situazioni d'urgenza.

RICHIESTE FERIE, AGGIORNAMENTO, RECUPERI (ATA), SCAMBIO ORARIO (DOCENTI)

Le richieste devono essere presentate con congruo anticipo tramite REGISTRO ARGO e per lo scambio orario tramite mail a caic896003@istruzione.it indirizzata al Dirigente Scolastico.

In caso di partecipazione a corsi di aggiornamento si invita a produrre l'attestazione di avvenuta partecipazione da inviare a caic896003@istruzione.it o in cartaceo presso gli Uffici di Segreteria.

Il personale dovrà verificare l'avvenuta autorizzazione da parte del Dirigente scolastico.

PERMESSI / STUDIO - PERSONALE DOCENTI E ATA

In base al CCNL è necessario:

- a) concordare preventivamente col DS il calendario delle ore di permesso da usufruire in modo da organizzare le sostituzioni del personale e inviarlo formalmente a caic896003@istruzione.it così come qualsiasi rettifica e/o modifica al calendario in tempi congrui.
- b) fornire la comunicazione ALMENO 5 giorni prima specificando il/i corsi /tirocinio/i che si devono frequentare, o gli esami;
- c) entro 5 giorni dal rientro deve essere presentata la dichiarazione sostitutiva (soggetta a verifica amministrativa) comprovante l'effettiva frequenza ai corsi e agli esami sostenuti (la mancata presentazione nei termini produce la trasformazione del permesso in aspettativa senza assegni con recupero somme).

I permessi sono concessi per:

- frequenza corsi in presenza;
- eventuali tirocini o laboratori se parti integranti del corso;
- attività di studio e approfondimento per un max di 80 h (all'interno delle 150 h);
- per corsi on line dichiarazione sostituiva che attesti l'erogazione del corso durante l'orario di lavoro e l'impossibilità a collegarsi fuori orario.

La fruizione dei permessi può essere così articolata

- permessi orari, utilizzando parte dell'orario giornaliero di servizio;
- permessi giornalieri, utilizzando l'intero orario giornaliero di servizio;

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO AI SENSI DELL'ART. 47 DEL D. LGS 151/2001 PERSONALE DOCENTE E ATA

Per usufruire del congedo va fatta comunicazione entro le ore 8:00 con le modalità comunicate per le assenze non programmate.

Per fruire dei congedi di cui al punto precedente, il dipendente deve presentare:

- a) il certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;
- b) una dichiarazione, resa ai sensi del DPR n. 445/2000 e successive modificazioni, attestante che l'altro genitore non sia nello stesso periodo in astensione dal lavoro per il medesimo motivo e di periodi con diritto all'intero trattamento economico eventualmente fruiti dall'altro genitore.

Il trattamento retributivo è come segue:

a. Fino al compimento del terzo anno:

per ciascun anno di età del bambino e fino al compimento dei tre anni (compreso il giorno del terzo compleanno) del medesimo, sono retribuiti per intero i primi 30 giorni di assenza (i trenta giorni annuali sono computati sempre con riferimento agli anni di vita del bambino non all'anno scolastico o solare. In un anno scolastico i genitori potrebbero avere a disposizione anche 60 giorni di congedo retribuito invece che 30.);

b. Fra il compimento del terzo anno e il compimento dell'ottavo anno:

a ciascun genitore sono riconosciuti, sempre alternativamente, 5 giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i quattro e gli otto anni. Anche in questo caso i 5 giorni di congedo si intendono per anno di vita del bambino (dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età agli otto anni compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età) ma non sono retribuiti.

CONGEDO PARENTALE AI SENSI DELL'ART. 32 DEL D. LGS 151/2001 - DOCENTI E ATA

Si rammenta che la domanda va inoltrata, di norma, quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione dal lavoro. Solo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali, (ovviamente non di routine), è consentito inoltrare la domanda, come indicato al comma 8 dell'art. 12 del CCNL 2006-2009, almeno entro le quarantotto ore antecedenti l'inizio del periodo di congedo.

CONGEDO PARENTALE AI SENSI DEL D. LGS 80/2015 - DOCENTI E ATA

Il Decreto legislativo n. 80/2015 modifica in parte l'istituto dei congedi parentali, ampliando sia il periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino) sia il periodo entro il quale il congedo è indennizzabile al 30% a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino).

Pertanto, ultimato il periodo di congedo di maternità o di paternità nei casi previsti, i genitori possono fruire del congedo parentale (ex astensione facoltativa) che generalmente è di sei mesi entro i sei di vita del bambino e che può essere prolungato fino al compimento dei dodici anni di età, per un periodo complessivo non superiore a 10/11 mesi tra i due genitori, in modo continuativo o frazionato.

L'elevazione del periodo complessivo a 11 mesi è concessa se il padre si astiene per un periodo non inferiore a 3 mesi, periodo che può essere anche frazionato.

Il diritto di astenersi dal lavoro per i congedi parentali, ed il relativo trattamento economico spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso vi sia un solo genitore, nei casi previsti, questo avrà diritto ad un periodo continuativo o frazionato fino a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta per ogni figlio, e quindi tale disposizione trova applicazione in caso di parto plurimo. "Ciascun genitore" avrà diritto ad accudire "ogni bambino" nel limite previsto dalla norma. Per il parto plurimo non è previsto, invece, il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi entro i sei anni di vita del bambino. Per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti l'indennità spetta a condizione che il reddito annuo del richiedente sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore per quell'anno. Per il 2020, il valore provvisorio di tale importo risulta pari a 16.739,77 euro (6.695,91 euro per 2,5). Dagli 8 ai 12 anni non vi è indennità.

Nei casi di adozione e affidamento il congedo può essere fruito entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Nota bene. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

CONGEDO PARENTALE A ORE

Sempre il decreto legislativo n. 80/2015 ha previsto un criterio generale secondo il quale, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, che disciplini questo tipo di congedo, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Questa modalità di fruizione si aggiunge a quella mensile, giornaliera o settimanale.

La nuova disciplina si applica sia ai lavoratori dipendenti privati sia a quelli pubblici.

In sostanza la base oraria del congedo orario, finalizzato a conciliare i tempi "di lavoro" con la cura dei figli, o è stabilita dalla contrattazione o è fissata dalla legge in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Sono esclusi per espressa previsione legislativa il personale del comparto sicurezza e difesa e quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali provvede la contrattazione collettiva.

La norma prevede l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. n. 151/2001.

La contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale, può prevedere comunque diversi criteri di compatibilità.

PREAVVISO AL DATORE DI LAVORO.

Salvi i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dal contratto e comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 2 giorni di congedo orario e con un termine non inferiore a 5 giorni in caso di congedo parentale mensile o giornaliero.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

La fruizione del congedo parentale, anche di quello a ore, è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento, secondo determinati criteri.

CONGEDO PARENTALE E PART TIME. DLGS N. 81/2015

Il decreto legislativo n. 81/2015 prevede una ulteriore novità. Il genitore infatti può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale di cui al decreto legislativo n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

PERMESSI PER CONCORSI DOCENTI E ATA

Va prodotta la domanda con autocertificazione e prodotta al rientro l'attestazione di partecipazione: sono concessi massimo 8 giorni comprensivi del viaggio. Il personale dovrà verificare l'avvenuta autorizzazione da parte del Dirigente scolastico.

ASSENZE OO.CC. DOCENTI

L'eventuale assenza a riunione di Organi Collegiali, per i docenti che non superino le 40+40 ore, va comunicata, con anticipo e motivata, all'indirizzo email caic896003@istruzione.it e va verificata l'eventuale avvenuta concessione da parte del Dirigente scolastico.

PERMESSI RETRIBUITI PER LAVORATORI ELETTI NELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI ART. 79 D.LGS. 267/2000

Il personale che ricopre cariche pubbliche in amministrazioni locali (sindaci, anche metropolitani, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti; componenti di giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali; componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti), ha diritto su domanda ad essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata del mandato o in alternativa, può ottenere permessi retribuiti e beneficiare dei seguenti trattamenti:

- un permesso retribuito pari all'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli (in caso di consigli svolti in orario serale, i lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8:00 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva);
- un permesso retribuito per l'effettiva durata della partecipazione alle riunioni degli organi di cui fanno parte (il diritto di assentarsi comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro);
- un permesso retribuito per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità

montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

Su domanda hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

CANDIDATURE E CAMPAGNE REFERENDARIE

Solo per le elezioni europee la legge prevede la possibilità che possa essere utilizzata un'aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione della candidatura sino a quello delle elezioni.

Non sono previsti invece, né dalla legge, né dal contratto, permessi particolari per i colleghi candidati in elezioni amministrative, politiche o in campagne referendarie. Il personale ha però diritto ad utilizzare ferie, banca ore o permessi non retribuiti senza che siano di norma opponibili eventuali esigenze di servizio.

Per le altre fattispecie di assenze si invita alla lettura del CCNL comparto scuola del 2018.

Si allega alla presente un VADEMECUM per le tempistiche e tipologie delle assenze del personale.

Si raccomanda per l'inoltro delle richieste l'uso ESCLUSIVO del REGISTRO ARGO.

Auguro buon lavoro a tutti e porgo i miei più cordiali saluti.

La Dirigente Scolastica
Prof.ssa Marinella GIORRI
Firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ai sensi dell'Art.3, comma 2, del D. L.vo n.39/1993

P.S. per i congedi parentali vedasi la normativa allegata.