

I PERMESSI E LE ASSENZE

DISCIPLINATI DAL CCNL SEZIONE SCUOLA DEL 18/1/2024 (ARTT. 67, 68 E 69)

CONTRIBUTO PROFESSIONALE

I permessi di cui agli artt. 67,68 e 69 del CCNL sezione scuola 18 gennaio 2024, hanno abrogato l'art. 31, 32 e 33 CCNL 19/04/2018 sezione scuola, che in sostanza ripercorrono le stesse disposizioni con piccole modifiche, in questo contributo professionale ne analizziamo la loro applicazione.

1

ART. 67 - PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Abroga l'art. 31 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato il comma 2 dell'art. 15, CCNL 2018, le novità introdotte dal nuovo CCNL riguarda il comma 2 lett. B) 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 5 febbraio 1992 n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;**

Detti permessi nella misura oraria massima di 18 ore sono un **DIRITTO a DOMANDA** ovvero per la concessione non sono soggetti alla discrezionalità del Dirigente Scolastico, ma vanno soltanto comunicati; il Dirigente Scolastico valuterà solo quanto autocertificato dal dipendente in ordine alla sua veridicità, disciplina normativa sulle autocertificazioni (DPR 445/2000). A tal uopo si riporta integralmente l'orientamento applicativo dell'ARAN -CIR33 - Dal disposto dell'art. 31, comma 1, del CCNL scuola del 19/04/2018 – secondo cui *“il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione”*, emerge che la motivazione fornita dal dipendente deve rappresentare il presupposto giustificativo del permesso.

Pertanto, il dipendente è tenuto a fornire una motivazione, personale o familiare, che deve essere documentata, anche mediante autocertificazione del dipendente interessato.

In ogni caso i motivi adottati dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico. Infatti, la clausola prevede genericamente che tali permessi possono essere fruiti “per motivi personali e familiari” consentendo, quindi, a ciascun dipendente, di individuare le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ritenute più opportune ai fini del ricorso a tale particolare tutela contrattuale.

Di contro è necessario non solo che lo stesso dipendente indichi quale sia la motivazione, ma che la documenti, eventualmente anche mediante autocertificazione. Sotto tale ultimo profilo, si osserva che il ricorso all'autocertificazione implica una precisa assunzione di responsabilità in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese.

I permessi possono essere fruiti, 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, pertanto se in qual giorno è previsto un orario di lavoro di 7 h e 12 m o 9 h dal montante 18 vanno tolte solo 6 ore.

Detti permessi retribuiti dal 19 gennaio 2024, sono riconosciuti con retribuzione anche al personale a tempo determinato; Il comma 12 dell'art. 35 sancisce: "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), ivi compreso quello di cui al comma 5, 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)".

Il comma 13 prevede che: 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 6 giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2 del CCNL 29/11/2007. Interrompono la maturazione dell'anzianità servizio a tutti gli effetti.

ART. 68 - PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Abroga l'art. 32 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

In sostanza non è cambiato rispetto a quanto contenuto nell'art. 32 del CCNL 2018; i permessi riguardano ai diritti, per il personale ATA, di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili; Fino al 2018 la possibilità di usufruire ad ore di detti permessi era riconosciuta solo ai lavoratori diversamente abili e non ai familiari che assistono i congiunti.

Al fine di una migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente deve comunicare all'ufficio di appartenenza una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi 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.

Al comma 4 dello stesso articolo sono disciplinati i diritti di godimento di altri permessi, previsti da altre disposizioni di legge ove ne ricorrano le condizioni:

- a) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52;
- b) permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53 del 2000. I tre giorni di permesso retribuito all'anno sono previsti nel caso di decesso o grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, del parente entro il secondo grado, anche non convivente. I tre giorni di permesso sono concessi anche nel caso in cui il decesso riguardi un componente della famiglia anagrafica, quindi anche nell'ipotesi della famiglia di fatto.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi ai sensi dell'articolo 33 della Legge 104/1992 (lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave).

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.

È possibile concordare con il datore di lavoro la fruizione dei tre giorni di permesso in modo articolato o frazionato.

Per ottenere questi permessi è necessario presentare, per la grave infermità, documentazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta; la documentazione va presentata entro cinque giorni dalla ripresa del lavoro. Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

I tre giorni l'anno sono relativi al lavoratore e non ai familiari cui si riferisce il permesso. Pertanto, ad esempio, se nel corso dello stesso anno un lavoratore si trova a dover affrontare due situazioni di grave infermità di due diversi parenti, avrà comunque diritto a tre sole giornate di permesso.

- c) permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1 del CCNL 2007 - I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dall'avvenuto decesso - L.53/2000 e precisate dal relativo regolamento di attuazione (posto con D.M. 21 luglio 2000, n. 278 –

A titolo esemplificativo riportiamo i permessi previsti da altre disposizioni di legge:

- Partecipazione a convegni e congressi - art. 453 del D.lgs 297/94.
- Attività artistiche e sportive - art. 454 del D.lgs 297/94.
- Assolvimento delle funzioni di giudice popolare - art. 11 della legge n. 278 del 1° aprile 1951, come sostituito dal D.L. n. 31 del 14.2.1978, convertito nella legge n. 74 del 24.3.1978.
- Esercizio funzioni di consigliera/e di parità - legge n.125/1991, Decreto legislativo n. 196/2000 e Decreto legislativo n.198/2006 con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in vigore dal 20 febbraio 2010.
- Testimonianza - codice di procedura civile (art. 255), codice penale (artt. 366 e 372) e di procedura penale (art. 133 e 198), Dipartimento della Funzione Pubblica circolare n. 7 del 2008.
- Partecipazione alle attività di protezione civile - art. 9 del DPR 8 febbraio 2001, n.194.

ART. 69 ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

Abroga l'art. 33 del CCNL 19/04/2018.

Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, 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. 2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Le novità introdotte dal nuovo CCNL riguardano quanto contenuto:

al comma 3 lett. a) 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 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;**

al comma 11, nei casi 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, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b) **dalla quale emerga l'incapacità lavorativa.**

- ✓ sono riproporzionati in caso di part time;
- ✓ possono essere se fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In questo caso sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- ✓ la domanda di fruizione è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario;
- ✓ l'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;
- ✓ nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura;
- ✓ per le stesse finalità continuano ad essere utilizzati anche i permessi brevi a recupero, i permessi per motivi familiari e personali, i riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

PER UNA LETTURA SEMPLIFICATA NELL'APPLICAZIONE CORRETTA DELL'ART 69 RIPORTIAMO UN QUADRO DI SINTESI

Tipologia di assenza	Riferimento comma	Riduzione monte ore annue	Decurtazione primi 10 giorni	Conteggio ai fini del comportamento	Modalità di giustificazione
<i>Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa</i>	1,2,3,4,6,7, 8,9,10,15	SI	NO	SI	ATTESTAZIONE IN PRESENZA
<i>Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di durata pari all'intera giornata lavorativa</i>	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,15	SI	SI	SI	ATTESTAZIONE IN PRESENZA
<i>Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa determinata da patologia in atto (*)</i>	11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE IN PRESENZA O SOLO ATTESTAZIONE DA DOVE EMERGE L'INCAPACITA' LAVORATIVA (lett.b)
<i>Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse(*)</i>	12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE IN PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEGUENTE A INCAPACITA' LAVORATIVA
<i>Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta(*)</i>	14	NO	SI	SI	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

(*) ORIENTAMENTI APPLICATIVI DELL'ARAN (4/7/2018)

Tali assenze si differenziano dalla Malattia, pur essendo a queste assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologie in atto o incapacità lavorativa.

L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto di assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa ATTESTAZIONE IN PRESENZA. Per tale prima tipologia di assenza riconducibile più propriamente alla nozione di «PERMESSO», viene previsto un plafond annuo di 18 ore.

Si tratta in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11)
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12)
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie impicanti incapacità lavorativa (comma 14)

Tutti e 3 i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di INCAPACITA' LAVORATIVA. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano dai permessi regolati dagli altri commi, e le relative assenze sono imputate a malattia.

Pertanto, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18.

Per completezza di trattazione rammentiamo che per ciò che concerne le visite specialistiche ai:

a) Docenti ITI e con contratto al 31/8 e 30/6 Si può richiedere:

- ✓ permesso breve (art. 16 CCNL 2006/09);
- ✓ fino a 3 gg. di permesso retribuito per motivi personali (art. 15 c. 2 CCNL 2006/09 e art. 35 comma 12 CCNL 2019/21);
- ✓ assenza per malattia (artt. 17 CCNL 2006/09 e art. 35 commi 3 e 4 CCNL 2019/21 con conseguente valutazione nel periodo di comporta e trattenuta di cui alla L. 133/2008).

b) Docenti con supplenze brevi e saltuarie Si può richiedere:

- ✓ permesso breve (art. 16 CCNL 2006/09);
- ✓ fino a 6 gg. di permesso non retribuito per motivi personali (art. 35 CCNL 2019/21);
- ✓ assenza per malattia (artt. 17 CCNL 2006/09 e 35 comma 6 CCNL 2019/21)

Lì, 26.03.2024

IL VICE PRESIDENTE VICARIO ANQUAP

Sabato Simonetti