

In attesa del nuovo CCNL,
ultimi aggiornamenti
normativi!





Programma

- Assenze per malattia
- Permessi previsti dal CCNL scuola
- Altre tipologie di permessi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Novità introdotte dal D. Lgs. n. 105/2022

PRIVATIZZAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO

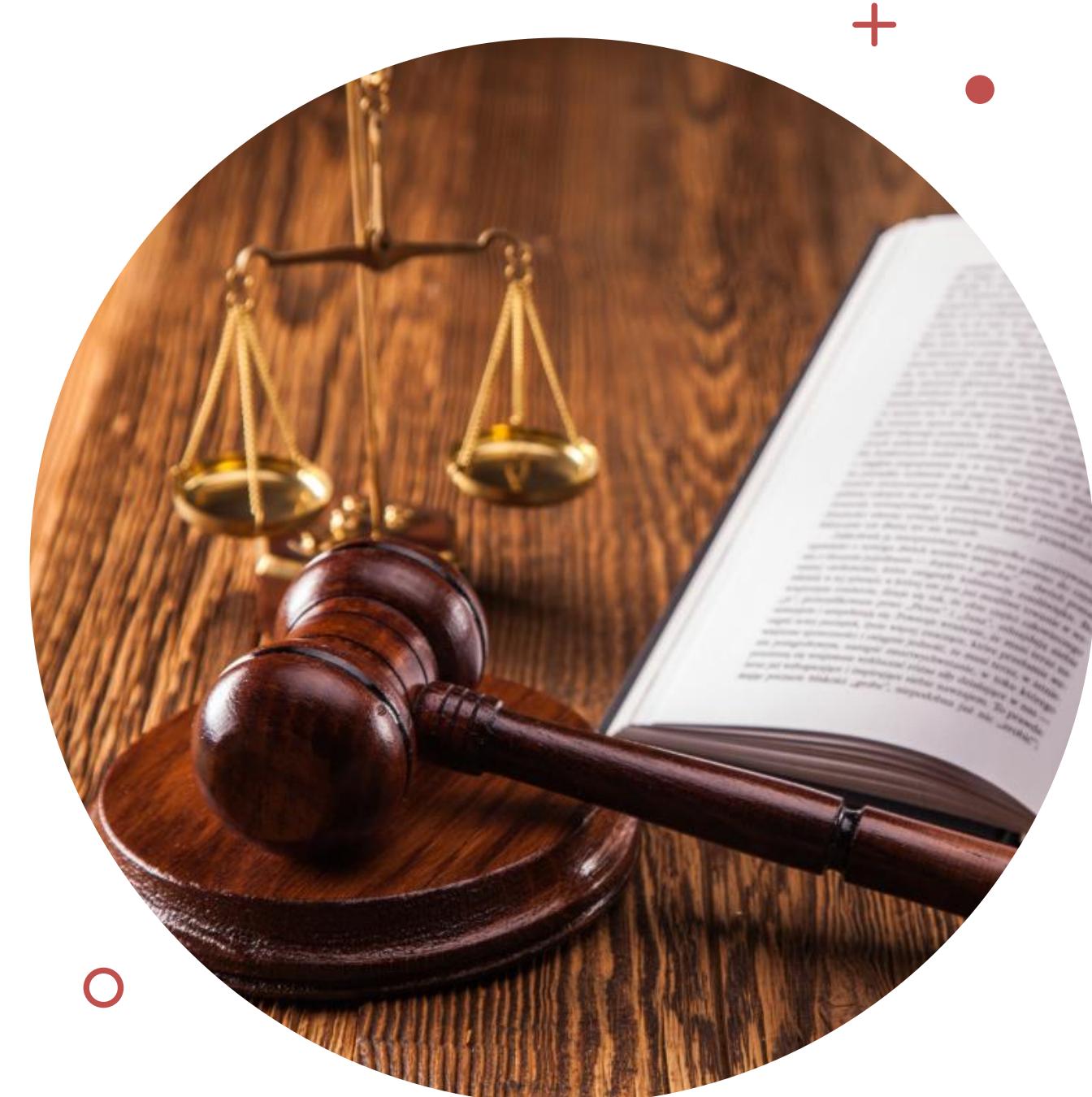
Contesto normativo:

D. lgs n. 29/1993

D. lgs n. 165/2001

Assoggettamento del rapporto di lavoro pubblico alla disciplina del lavoro privato

Sul piano giuridico: devoluzione della materia alla giurisdizione del giudice ordinario e non a quella del giudice amministrativo



CCNL 1995 prima revisione normativa di molti istituti del pubblico impiego ... una vera rivoluzione

- personale con CTI e CTD e non più di ruolo e non di ruolo
- abolizione congedo straordinario e aspettativa per motivi di salute in sostituzione le assenze per malattia e permessi retribuiti
- non più congedo ordinario ma ferie
- restano in vigore le aspettative regolate da leggi speciali



CCNL scuola 2002/2005 entra pienamente in vigore l'art.69,c.1,del D. Lgs.n.165/2001

"tutte le norme del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 non sono più applicabili a meno che non siano richiamate dallo stesso CCNL"

il CCNL in vigore diventa l'unica fonte normativa che regolamenta i diritti e i doveri del personale della scuola





CCNL comparto scuola 2006/2009

raccoglie, riordina le disposizioni di fonte negoziale riferibili a contratti, accordi e interpretazioni successive al CCNL 2002/2005

CCNL comparto istruzione e ricerca 2016/2018

«Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D. lgs. n. 165/2001» art. 1, c. 10

Assenze per malattia

Artt. 17 e 19 CCNL scuola 2006/09

Diverso trattamento tra:

Personale a
tempo
indeterminato

Personale a
tempo
determinato

Supplenti
brevi



Personale a tempo indeterminato

| Periodo di trattamento | Retribuzione fissa mensile |
|---------------------------------------|----------------------------|
| Dal 1° al 9° mese | 100% |
| Dal 10° al 12° mese | 90% |
| Dal 13° al 18° mese | 50% |
| Dal 19° al 36° mese (se concesso)* | 0 |

*A richiesta, di un ulteriore periodo di 18 mesi senza retribuzione

Attenzione!

Per tale l'ulteriore periodo di assenza si **interrompe l'anzianità di servizio** a tutti gli effetti

Conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi (si sommano alle assenze riferite all'ultimo evento morboso, quelle di malattia del triennio precedente)



Personale a tempo determinato

| Periodo di trattamento | Retribuzione fissa mensile |
|------------------------|----------------------------|
| Primo mese | 100% |
| Dal 2° al 3° mese | 50% |
| Dal 4° al 9° mese* | 0 |

* nessuna retribuzione ma solo conservazione del posto senza assegni e con **interruzione dell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti

Conservazione del posto per un periodo di 9 mesi in un triennio scolastico



Personale assunto dal Dirigente per supplenze temporanee



**Conservazione del posto per un periodo
non superiore a 30 giorni all'anno**

**Retribuzione pari al 50%, nei limiti della
durata del rapporto di lavoro (senza
interruzione dell'anzianità di servizio)**

**Trascorsi i 30 giorni
il contratto si ritiene risolto**

Cosa accade se si supera il comporto?

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
DI LAVORO!

ATTENZIONE! Sentenza
24 febbraio 2016, n. 3645

Quali assenze non rientrano nel calcolo del comporto?

*Gravi patologie
che richiedano
terapie temporaneamente
e/o parzialmente invalidanti
(art. 17, comma 9, CCNL
2006/09)*

Infortunio certificato INAIL

Malattia dovuta a
gravidanza, anche quando la
gravidanza viene interrotta
entro il 180° giorno di
gestazione

30 giorni di congedo per
cure per invalidi (ex art. 7 D.
lgs n. 119/2011)

Visite fiscali e fasce di reperibilità

**dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18
7 giorni su 7 compresi weekend e
festivi**

- **Decreto Madia**
(Decreto 17 ottobre 2017, n. 206)
- **novità:** la possibilità di cambiare
l'indirizzo di reperibilità tramite una
procedura on-line sul portale INPS

È legittima l'effettuazione anche di più
controlli da parte dei medici INPS nel
corso della stessa giornata

Quali assenze per malattia sono esenti da controllo?

Ricoveri ospedalieri, day hospital, terapie salvavita, assenze alle conseguenze certificate delle terapie

Patologie gravi che richiedono terapia salvavita

Infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL

Assenze per visite specialistiche, che verranno giustificate con la presentazione dell'attestato dal dipendente stesso

Malattie riconosciute da causa di servizio

Assenze di dipendenti con stati patologici connessi ad una invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%

è prevista una sanzione in caso di assenza visita fiscale?

- Se il lavoratore **non è reperibile** durante la visita fiscale, viene data **immediata comunicazione al datore di lavoro** e il medico rilascia un **invito a presentarsi alla visita ambulatoriale per il primo giorno utile** presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio
- Il lavoratore **è tenuto a giustificare il motivo dell'assenza** durante il periodo di reperibilità **per non incorrere in sanzioni**

E' prevista l'applicazione di sanzione amministrativa per assenza ingiustificata
Le sanzioni per assenza ingiustificata:

- **100% dell'indennità prevista per i primi 10 giorni di patologia;**
- **50% del trattamento economico fino al termine della malattia in caso di seconda assenza**
- **Indennità sospesa in caso di terza assenza**

Sempre all'interno di un medesimo periodo di prognosi

I lavoratori assenti dall'indirizzo indicato per le visite fiscali possono comunque presentare, entro 15 giorni dalla notificata sanzione, una giustificazione valida per l'assenza immotivata

Alcuni esempi confermati da prassi e giurisprudenza sono:

Visite mediche presso il medico curante, quando risulti impossibile effettuarle fuori dalle fasce di reperibilità

Necessità di iniezioni per trattamenti legati alla causa di presentazione del certificato medico

Ritiro radiografie collegate al certificato medico

Cure dentalistiche urgenti

Necessità di recarsi in farmacia

Giustificazione motivi: quali?

assenza dovuta a forza maggiore

situazioni che hanno reso necessaria l'immediata presenza del lavoratore altrove

visite, prestazioni e accertamenti specialistici contemporanei alla visita fiscale

L'applicazione della sanzione non esclude la possibilità di aprire anche un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali



Trattenuta Brunetta

Trattenuta fino ai primi 10 giorni di assenza

(art. 71, c. 1, del decreto n. 112/08)



In data 30 luglio 2008 il MEF ha precisato che per il personale della scuola si riducono le seguenti tre componenti:

- La retribuzione professionale docenti (RPD);
- Il compenso individuale accessorio (ATA);
- L'indennità di direzione del Dsga

La decurtazione retributiva **va calcolata in trentesimi** (ogni giorno di assenza determinerà una riduzione di 1/30 delle suddette tre componenti) e varia a seconda delle fasce retributive previste dal CCNL (aggiornato CCNL 2019/21)



Docenti con anzianità di servizio da 0 a 14 anni

RPD € 184,50 (184,50/30)

Decurtazione retributiva linda giornaliera
€ 6,15

Docenti con anzianità di servizio da 15 a 27 anni

RPD € 226,80 (226,80/30)

Decurtazione retributiva linda giornaliera
€ 7,56

Docenti con anzianità di servizio da 28 anni in poi

RPD € 288,20 (288,20/30)

Decurtazione retributiva linda giornaliera
€ 9,61



Personale ATA

CIA Decurtazione retributiva londa
giornaliera

Area A/As € 2,42

Area B/C € 2,67

**Per i DSGA, la trattenuta va calcolata
sulla quota
di indennità di direzione € 5,51**

Quali sono le assenze per malattia fino a 10 giorni esenti da decurtazione economica?

- **Assenze per infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL**
- **Ricoveri ospedalieri (non inferiore alle 24 ore) e periodo di convalescenza post ricovero certificati**
- **Assenze per malattia dovute a causa di servizio**
- **Ricoveri domiciliari**
- **Day-hospital e l'eventuale periodo di convalescenza certificati**
- **Assenze per gravi patologie certificate, che richiedono terapie salvavita**

Caso n. 1

**Malattia occorsa durante la
giornata lavorativa**

**Orientamenti ARAN 11 giugno
2013 e 2 febbraio 2016**



**1) Se la prognosi decorre
da giornata con
prestazione lavorativa
totalmente effettuata:**

- la giornata non è considerata assenza per malattia
- non si applicano le decurtazioni di cui al D.L.

112/08



2) Se la prognosi decorre da giornata parzialmente lavorata:

- la malattia decorre dalla suddetta giornata
- al dipendente non spetta alcun riposo compensativo di entità pari alle ore lavorate
- la giornata non è considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa



Caso n. 2



Docente con domicilio nel luogo di servizio e residenza in altra Regione

1. ogni volta che si assenta per malattia invia un certificato emesso dal medico della regione di residenza, distante più di X km dal domicilio
2. In alcuni casi la docente dichiara di essere ammalata in un giorno in mezzo alla settimana, con invio del certificato bianco della regione di residenza (oltre x km) e il giorno successivo è in servizio
3. Trasmette alla scuola anche dei certificati bianchi in cui il medico dichiara di non poter emettere il certificato medico telematico



Quesito 1

un docente che lavora in una città X, con domicilio lavorativo, può farsi certificare la malattia da medico curante di altra regione pur avendo dichiarato di essere al domicilio lavorativo?

Quesito 2



Può presentare più di un certificato bianco? Sempre da altra regione? Stesso medico curante?



Quesito 3

Può dichiarare di essere malato e reperibile a x e mandare certificato medico dalla y?

Permessi del personale della scuola

- A tempo determinato e indeterminato
- Personale docente e ATA



... iniziamo con il personale docente a TI

Permessi retribuiti partecipazione a concorsi od esami (art. 15, c. 1, CCNL 2006/09)

8 giorni complessivi per anno scolastico ivi compresi quelli del viaggio

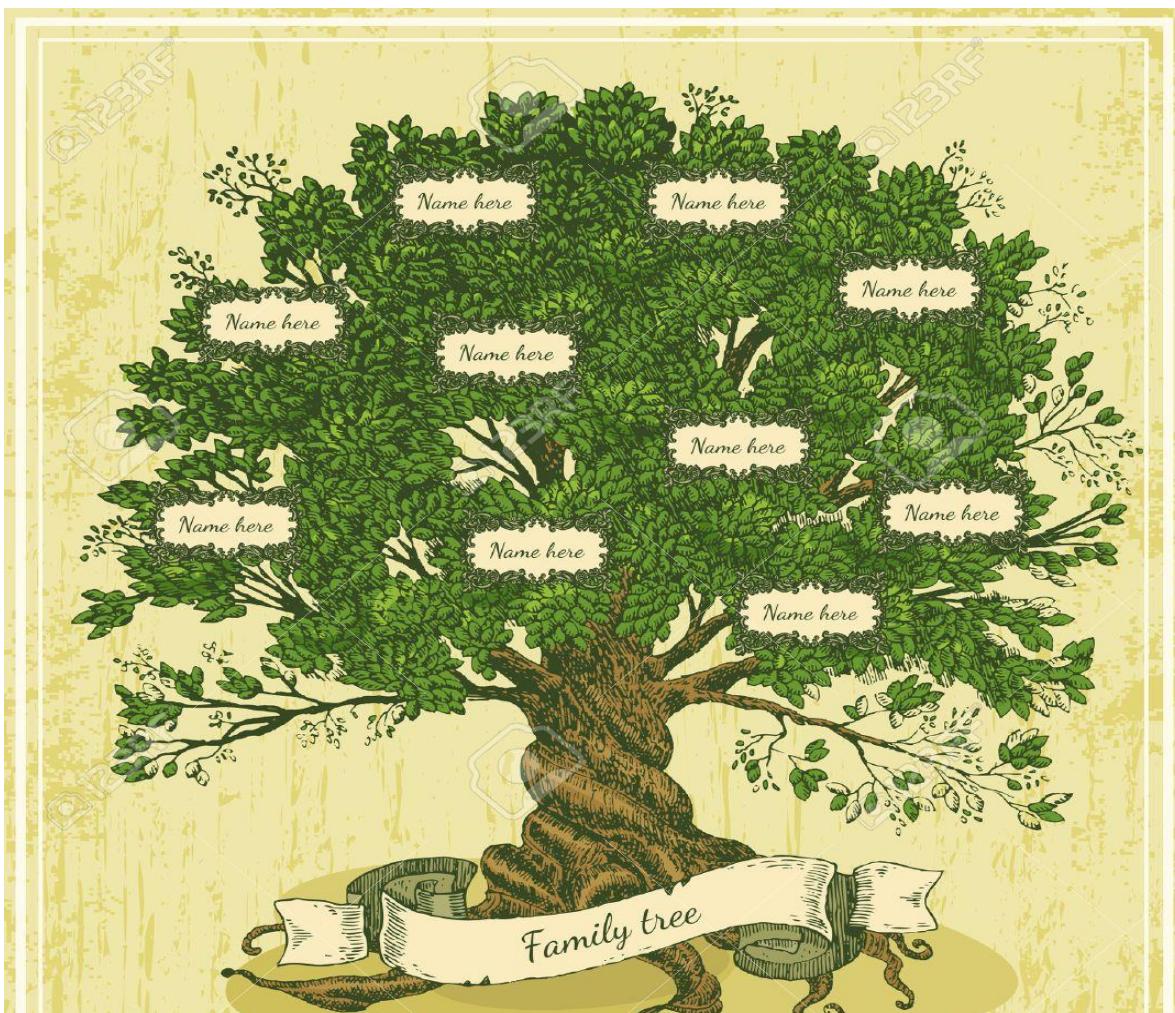
Sono fruibili, a domanda, solo per l'espletamento della prova e per l'eventuale viaggio

Non possono essere fruiti frazionatamente ad ore ma solo in giorni

Il personale è tenuto a produrre documentazione (anche autocertificazione)



- Parentela in linea retta e in linea collaterale
- Affinità



COME SI CALCOLANO?

La norma (art. 76 c.c.) stabilisce che:

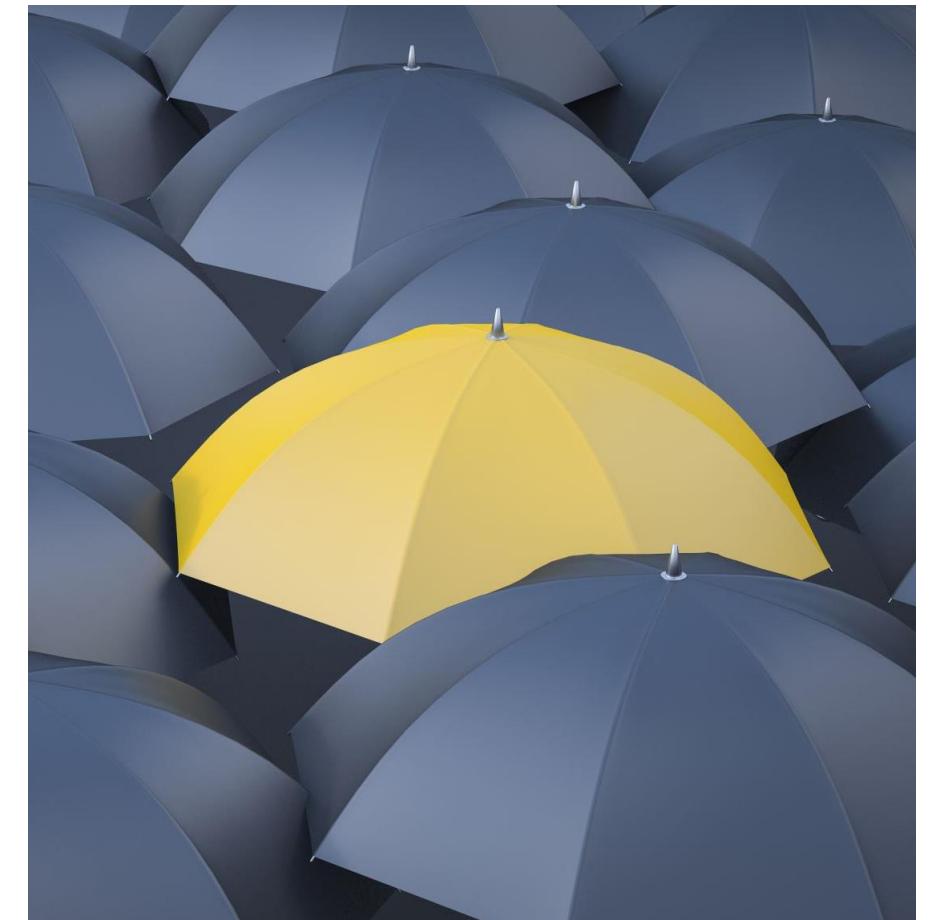
- nella parentela in linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escludendo lo stipite comune
- nella parentela in linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e poi scendendo dall'altro parente, sempre escludendo lo stipite

Permessi per lutto

(art. 15, c. 1, CCNL 2006/09)

3 giorni retribuiti fruiti per il decesso:

- **coniuge o parte dell'unione civile** spetta anche in caso di separazione giudiziale non essendo sciolto il vincolo coniugale ma non in casi di divorzio anche se con sentenza della Cassazione n. 2828 del 7 giugno 1978 si afferma che «la pronuncia di cessazione degli effetti civili del matrimonio non determina la caducazione del vincolo di affinità fra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge...cessa se il matrimonio è dichiarato nullo, salvi gli effetti di cui all'art. 87, n. 4»
- **parenti entro il secondo grado**
- **convivente o componente la famiglia anagrafica**
la convivenza è dimostrata da certificazione anagrafica resa da parte dell'interessato
- **affini di 1° grado**





i 3 giorni si riferiscono ad ogni evento luttuoso e possono essere anche non continuativi purché fruiti entro l'anno scolastico in cui si è verificato l'evento luttuoso (**Parere ARAN 2/7944 del 19/11/2003**)

Attenzione! Al personale della scuola non si applica la legge n. 53/2000

- Devono essere documentati o autocertificati
- Sono da erogarsi, a domanda, da presentarsi al DS da parte del personale
- Non possono essere fruiti frazionatamente ad ore ma solo in giorni

Permessi per motivi personali o familiari (docenti)

(art. 15, c. 2, CCNL 2006/09)



- **3 giorni** complessivi per anno scolastico retribuiti

Il motivo personale o familiare deve *essere documentato, anche mediante autocertificazione*. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i **sei giorni di ferie** durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma

Legge n. 228/2012 (L. di stabilità 2013)
MIUR nel 2018 adegua SIDI cod. PE03
Non uniformità tra USR

Permessi per motivi personali o familiari (ATA)

(art. 31 CCNL 2016/18)



- **18 ore complessive per anno scolastico retribuite**

Il motivo personale o familiare deve *essere documentato, anche mediante autocertificazione*

Non possono essere fruiti congiuntamente ad altri permessi o recuperi orari

La fruizione per un'intera giornata lavorativa riduce convenzionalmente di sei ore il monte ore annuale

Non è possibile usufruire del permesso per frazioni inferiori a una sola ora



Permessi per visite ed esami specialistici (ATA)

(art. 33 CCNL 2016/18)



- **18 ore** complessive per anno scolastico

Non possono essere usufruite congiuntamente ad altri permessi o recuperi orari

Il comporto e le trattenute si calcolano come per le assenze per malattia

La fruizione per un'intera giornata lavorativa riduce convenzionalmente di sei ore il monte ore annuale

In caso di inabilità lavorativa, deve essere prodotta la normale certificazione telematica di malattia o specifica attestazione della struttura



Permessi per matrimonio

(art. 15, c. 3, CCNL 2006/09)

15 giorni retribuiti consecutivi con decorrenza indicata dal dipendente ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi all'evento

- Devono essere documentati o autocertificati
- Sono da erogarsi, a domanda, da presentarsi al DS da parte del personale
- Non possono essere fruiti frazionatamente ad ore ma solo in giorni



Il permesso non spetta in occasione del solo matrimonio religioso non avendo rilevanza civile



Permessi per matrimonio

(art. 15, c. 3, CCNL 2006/09)



Il permesso per matrimonio spetta anche:

- In occasione del **matrimonio religioso** una volta contratto quello civile: il lavoratore sceglie in quale delle due occasioni beneficiare del permesso
- Per un **secondo matrimonio** (in caso di divorzio o decesso del coniuge) anche se il lavoratore ne ha già fruito nel primo (TAR Lazio 20/11/95 n. 1760)
- In occasione di **matrimonio celebrato all'estero** anche senza la trascrizione e le pubblicazioni (parere Consiglio di Stato n. 621 del 1 febbraio 2008)
- **Per le unioni civili** (Legge 76/2016 art. 1 comma 20)

Permessi brevi orari soggetti a recupero

(art. 16, CCNL 2006/09)

Compatibilmente con le esigenze di servizio sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi **di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio** e per il personale docente fino ad un massimo di due ore

- Il limite annuale corrisponde al proprio orario settimanale:
- Scuola dell'infanzia fino a 25 ore
- Scuola primaria fino a 24 ore
- Scuola secondaria fino a 18 ore



Permessi brevi orari soggetti a recupero

(art. 16, CCNL 2006/09)

- Possono essere concessi a domanda
- Non è prevista documentazione giustificativa
- Recupero entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione
- Recupero prioritariamente con riferimento a supplenze o 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 il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio



... docenti a tempo determinato?

Differenze tra docenti a tempo
determinato e indeterminato



Permessi per partecipazione a concorsi od esami

(art. 19, c. 7, CCNL 2006/09)



**8 giorni non
retribuiti complessivi**
per anno scolastico, ivi
compresi quelli eventualmente
richiesti per il viaggio

Stesse modalità di fruizione
del TI

Permessi per motivi personali e familiari

(art. 19, c. 7, CCNL 2006/09)

- **6 giorni non retribuiti complessivi**
per anno scolastico
- il motivo personale o familiare deve *essere documentato, anche mediante autocertificazione*
- tali permessi non possono essere fruiti frazionatamente ad ore ma solo in giorni e sono fruibili, a domanda



ALTRI PERMESSI PREVISTI DAL CCNL SCUOLA E DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Diritto alla formazione

Partecipazione a convegni e congressi

Grave infermità

Partecipazione alle attività di protezione civile

Esercizio funzioni di consigliere di parità

Testimonianze in giudizi penali e civili

Donazione del sangue

Donazione del midollo osseo

Diritto allo studio (150 ore)

Ricoprire cariche pubbliche elettive

Partecipazione alle sedute di commissioni tributarie

Assolvimento alle funzioni di giudice popolare

Permessi per gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche

Permessi per i formatori

Espletamento dei compiti connessi alla funzione di RLS

Esercizio del voto elettorale

Adempiere alle funzioni presso gli uffici elettorali

Permessi per lo svolgimento della campagna elettorale

Handicap personale

Attività artistiche e sportive



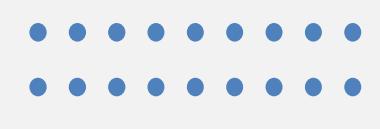
ASSENZE PREVISTE PER I LAVORATORI DISABILI E PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI DISABILI IN STATO DI GRAVITA'

Normativa di riferimento:

- Legge n. 104/1992
- D. lgs n. 151/2001

**Novità introdotte dal D. lgs. n. 105
del 30 giugno 2022**





La legge 104/1992 garantisce al lavoratore disabile permessi e congedi retribuiti per lui e per i familiari che lo assistono



Tali benefici sono riconosciuti solo per handicap connotato da **"situazione di gravità"** (L. 104/92 art. 3, c. 3)

ASSENZE PREVISTE PER I LAVORATORI DISABILI: ADEMPIIMENTI

Il lavoratore presenta a scuola:

- Il verbale della L. 104/92 da cui si evince la situazione di gravità
- Richiesta contenente la modalità di fruizione e programmazione delle stesse



ASSENZE PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI DISABILI IN STATO DI GRAVITA'

PRESUPPOSTI PER IL RICONOSCIMENTO:

- **Condizione di handicap in situazione di gravità**
 - **Assenza di ricovero a tempo pieno della persona disabile.**
- Eccezioni:**
- 1) presenza del familiare è richiesta dai sanitari
 - 2) in stato vegetativo con prognosi infausta a breve termine
 - 3) necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura per visite e terapie

ASSENZE PREVISTE PER I LAVORATORI DISABILI: CRITERI DI FRUIZIONE

Il lavoratore può usufruire **alternativamente**:

- di **tre giorni** di permesso retribuito
- di **due ore** di permesso orario giornaliero retribuite (solo personale ATA) e precisamente:

2 ore al giorno per un orario lavorativo giornaliero pari o superiore alle sei ore

1 ora al giorno per un orario inferiore alle sei ore



ASSENZE PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI DISABILI IN STATO DI GRAVITA'

MODIFICHE ALLA LEGGE 104/92

- L'art. 3 del D. lgs. 105/2022 ha modificato l'art. 33 della L. 104/1992
- [...] rispetto alla quale il lavoratore sia **coniuge, parte di un'unione civile** ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, c. 36, della medesima legge, [...]



ASSENZE PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI DISABILI IN STATO DI GRAVITA'

MODIFICHE ALLA LEGGE 104/92 art.
33 c. 3

- [...] **Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.**



MODIFICHE AL D. LGS. 151/2001 art. 42

**L'art. 2 del D. lgs. 105/2022 sostituisce il c. 5
dell'art. 42 del D. lgs. 151/2001**

**Viene esteso anche al congedo straordinario
biennale ex L. 53/2000 la fruizione della parte
di un'unione civile o del convivente di fatto.**

**Viene ridotto da 60 a 30 giorni il termine per
fruire del congedo**



CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA AL DISABILE

Può essere riconosciuto al familiare o affine **entro il terzo grado convivente** del disabile ma **seguendo un ordine di priorità nella concessione**

- **L'ORDINE NON E' DEROGABILE:** l'età avanzata di uno dei familiari non permette da sola lo *scorrimento* di parentela Interpello n. 43/2012 Ministero del Lavoro
- **eccezione:** genitori di figlio disabile in situazione di gravità



CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA AL DISABILE

Soggetti legittimati alla fruizione del congedo - ordine di priorità non derogabile:

- 1) **coniuge, convivente/parte dell' unione civile, convivente/convivente di fatto** della persona in situazione di handicap grave;
- 2) **padre o madre**, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di handicap grave anche non conviventi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- 3) **uno dei figli conviventi** della persona in situazione di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si segnala che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- 4) **uno dei fratelli o sorelle conviventi** nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi della persona in situazione di handicap grave siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. **Anche in tale ipotesi, la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti).** In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il **parente o l'affine entro il terzo grado convivente (Sentenza Corte Costituzionale n. 203 del 18/01/2013)**



CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA AL DISABILE

CONVIVENZA CIRCOLARE FP n. 1/2012

- **Fatta eccezione per i genitori**, per tutti gli altri soggetti legittimati è richiesto il requisito della convivenza

Dichiarazioni sostitutive ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000 in cui risulti:

- la residenza anagrafica e della convivenza o
- la coabitazione (art. 4 DPR n. 223/1989)



CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA AL DISABILE

COMPUTO DEI GIORNI FESTIVI IN CASO DI FRAZIONABILITA' DEL CONGEDO
(Circolare INPDAP n. 22 del 28/12/1011)

I giorni festivi tra un periodo e l'altro **non vengono computati solo se c'è l'effettiva ripresa del lavoro**. Le ferie collocate immediatamente dopo il congedo rappresentano una ripresa dell'attività lavorativa

Durante il periodo di fruizione spetta al personale una indennità, **pari alla retribuzione fissa e continuativa risultante nell'ultimo cedolino del mese immediatamente precedente l'inizio della fruizione del congedo**



Rientro anticipato del titolare assente

In giurisprudenza è stato affermato che **non è possibile licenziare il lavoratore a tempo determinato qualora vengano meno le esigenze per cui è stato assunto**, rientro anticipato del titolare (cfr. Tribunale di Pordenone sentenza 12/2004-Corte d'Appello di Trieste sentenza 160/2005 – Tribunale di Campobasso sentenza 277/2014)

Orientamento ARAN Scuola del 14 giugno 2013: ha precisato che l'art. 18 co. 2 del CCNL/1995 che prevedeva espressamente la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito di "rientro anticipato del titolare " non è stato espressamente ripreso dai successivi CCNL per cui non si può ritenere più applicabile.



Effetti previdenziali e contributivi

- Parere FP 15/01/2013: il periodo di fruizione di congedo biennale straordinario **non è utile:**

alla maturazione del diritto alle ferie

alla maturazione della tredicesima

al calcolo del trattamento di fine servizio (TFS) o del trattamento di fine rapporto (TFR)

il periodo del congedo deve essere riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e per la sua misura, ma non ai fini della progressione economica



CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA AL DISABILE

INPS Messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018



è possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale). I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

ASSENZE E PERMESSI NEI CASI DI PART TIME

Il CCNL Scuola 2007 non specifica in modo chiaro ed esaustivo in riferimento alle assenze dal servizio, escluso le ferie, quali sono le tipologie di assenze che devono essere riproporzionate ed è necessario ricorrere agli Orientamenti ARAN

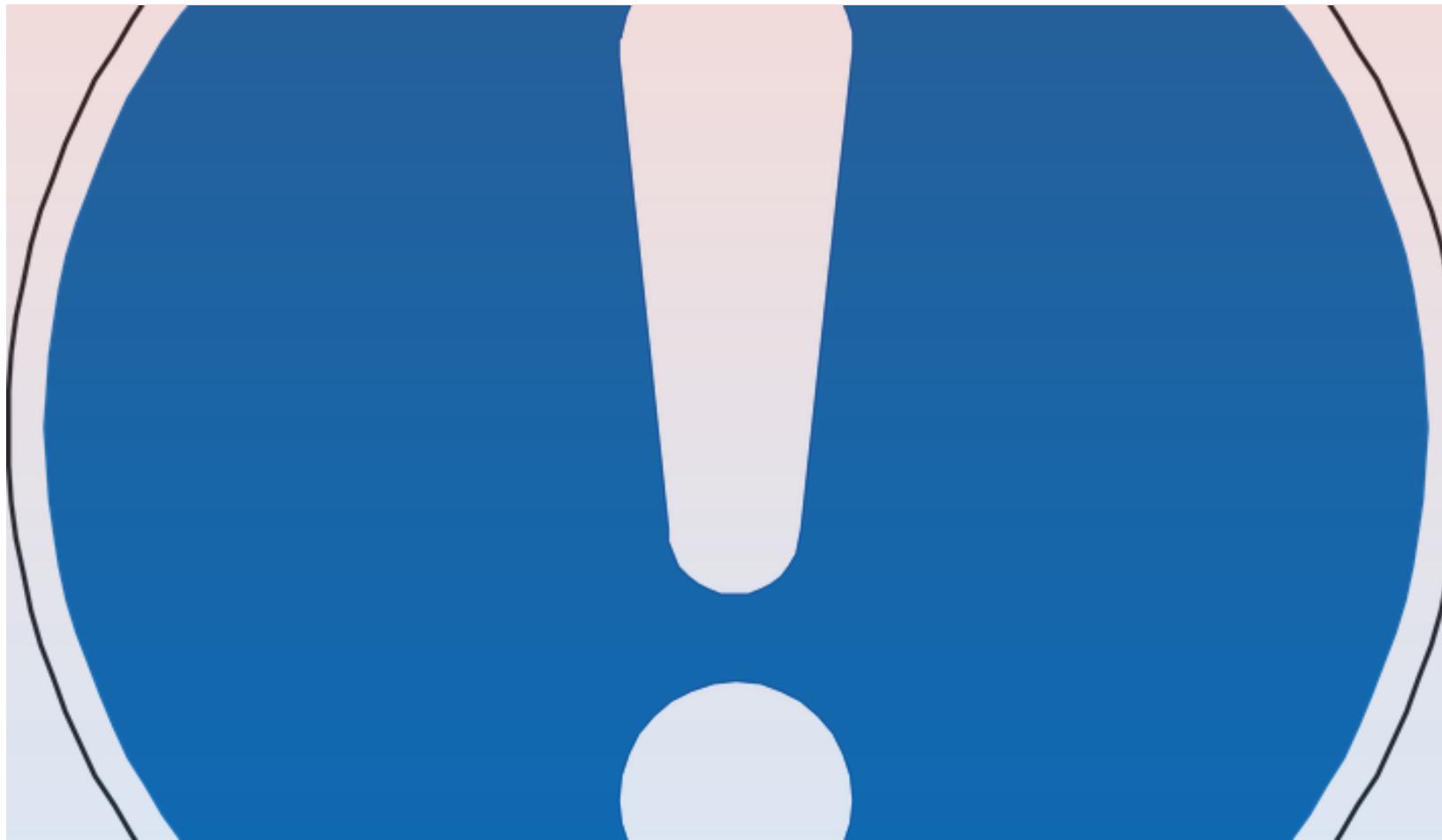




CRITERIO GENERALE DELLA PROPORZIONALITA' NEL PART TIME VERTICALE



Rispetto alle assenze e permessi analizzati in queste slide e sulla base dei principi desumibili dalla normativa di legge, dalla contrattazione collettiva e dalla giurisprudenza e tenendo conto degli orientamenti ARAN si può desumere:



di riproporzionare in caso di part time verticale i permessi retribuiti compresi quelli L.104 art. 33 c. 3, assenze per malattia, periodo massimo di conservazione del posto

spettano per intero: permesso per matrimonio, congedo parentale, permessi per maternità, permessi per lutto, permessi sindacali

ATTENZIONE ANCHE AI TEMPI DI PREAVVISO DELLE RICHIESTE DEI PERMESSI

non sempre sono
indicati dalla norma

a volte sono indicati
nelle contrattazioni di
istituto anche se non è
materia da
contrattare



Grazie per l'attenzione!