

## Scheda congedi anno scol. 2009-2010

a cura della Federazione Gilda.Unams di Cosenza

il trattamento economico e normativo del congedo parentale è regolato dall' art.34 del T.U. 26.3.2001 n.151, come modificato ed integrato dall'art. 12,comma 4,del CCNL 24/7/2003.

Secondo le richiamate norme e in applicazione della circolare INPDAP n. 49 del 27 novembre 2000, punto 2 lett. B, il trattamento economico per il figlio naturale fino all' età di 8 anni è il seguente :

**100%** della retribuzione per **i primi 30 giorni**, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il terzo anno di vita del bambino;

**30%** della retribuzione per **i successivi 5 mesi**, senza vincolo di reddito, entro **i primi 3 anni** di vita del bambino;

per gli ulteriori periodi (**oltre il sesto mese**) **30%** della retribuzione, se il reddito del richiedente non è superiore a **2,5 volte l' importo della pensione minima**. Se il reddito è superiore, il richiedente ha diritto al congedo parentale, ma non alla indennità.

### *In sintesi congedi spettanti al personale non di ruolo:*

Assenze per malattia (art.19 comma 3 CCNL/2007) **tot. 9 mesi nel triennio**.  
**retr.intera 1° mese - al 50% 2° e 3° mese -**, nessuna retr. rest. periodo;

**Congedo di maternità (art.16 e 22 del D.L.vo 151/2001) due mesi prima e tre mesi dopo il parto**, con l'aggiunta dei giorni non usufruiti per parto prematuro;

**Congedo parentale (art. 32 T.U. n.151/2001 e D.L. 115/2003) sei mesi per ciascun genitore**, elevabili a 10 mesi in assenza di un genitore;

Qualora vi sia un solo genitore (**richiedente**), il congedo potrà essere richiesto per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. **Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto**

7. Al personale docente, educativo ed ATA **assunto a tempo determinato**, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite **di otto giorni** complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. **Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti**, fino ad un massimo **di sei giorni**, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2.

8. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

12. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art.12.

15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art.17, comma 9.

**Art. 17 comma 9 (CCNL/2007)**

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

## ART. 12 - CONGEDI PARENTALI

**Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. L.gs. n. 151/2001.**

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 , comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D. L.gs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

## **Assenze dei pubblici dipendenti ddl 112/08** in vigore dal **25 giugno 2008** per la scuola prevede:

Le norme sono dirette alla generalità del personale sia esso a tempo **determinato** che **indeterminato** delle scuole di ogni ordine e grado statali.

**Non rientrano nelle disposizioni previste dalla circolare le assenze dovute per:**

- maternità, paternità;
- congedi parentali;
- permessi per lutto;
- per testimoniare in giudizio;
- per espletare la funzione di giudice popolare;
- le assenze previste dalla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro;
- causa di servizio;
- ricovero ospedaliero;
- gravi patologie e day hospital.

Per queste continuano ad applicarsi le norme previste dal Ccnl attualmente vigente.

La circolare non menziona, inoltre, alcuni permessi previsti dal Ccnl (permessi per esami, per motivi personali ecc) ed altre assenze previste dalla legge come ad esempio i permessi per i donatori di sangue, per scrutatore, ecc.

### **I certificati medici.**

Le nuove regole riguardano esclusivamente le malattie superiori a 10 giorni ed in ogni caso quando il lavoratore si assenta, anche per meno di 10 giorni, dalla terza volta in poi nel corso dello stesso anno solare, indipendentemente dalla durata della indisposizione. In questi casi la malattia, compreso il prolungamento di un solo giorno, va certificata da un medico dipendente della Asl, libero professionista in rapporto di lavoro o convenzionato con il servizio sanitario nazionale come ad esempio: medico di base, medico dipendente della Asl, medici specialisti che fanno assistenza nei poliambulatori, guardia medica, guardia turistica, ecc. Vedi il recente parere del Dipartimento della funzione pubblica.

### **Visita fiscale.**

**Va richiesta sempre a partire dal primo giorno di assenza.**

### **Fasce di reperibilità.**

Sono state ridefinite secondo il seguente orario: **a decorrere dal 15/Novembre/2009** (Decreto Brunetta)

**09.00-13.00 e 15.00 18.00 giorni feriali.** Resta comunque la possibilità per il dipendente di allontanarsi durante le fasce di reperibilità per visite mediche, accertamenti diagnostici e altri giustificati motivi che su richiesta devono essere certificati (vedi comma 16, art. 17 Ccnl 2006).

### **Riduzione del salario accessorio durante le assenze.**

Il comma 1, dell'art. 71 e al punto 1 della circolare si applica anche alla scuola pur in presenza di specifiche disposizioni contrattuali.

**Durante i primi dieci giorni di assenza per malattia il personale non ha diritto al pagamento del salario accessorio a carattere fisso e continuativo corrisposto con lo stipendio mensile:**

- **Retribuzione professionale docenti;**
- **Compenso individuale accessorio del personale A.T.A.;**
- Compenso ore eccedenti;
- Indennità di direzione del Dsga;
- Ogni altra voce accessoria prevista dalla contrattazione integrativa di scuola.

**La decurtazione va calcolata in trentesimi.**

Ad esempio un amministrativo che si assenta **per 7 giorni** avrà una riduzione **del compenso individuale accessorio** pari a **€ 15,05 lorde (7/30)**.

### **Il calcolo dei permessi orari retribuiti.**

Con questa norma si introduce l'obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche a quantificare i permessi retribuiti in ore, anche se la loro fruizione avviene per giorni. Questa fattispecie, nel caso della scuola, riguarda in particolare i beneficiari della legge 104/92: lavoratori in situazioni di handicap grave o che assistono un parente o affine nella medesima situazione. In pratica, nella circolare si afferma che "per evitare distorsioni nell'applicazione della norma" il calcolo delle ore di permessi fruiti va fatto anche quando l'assenza riguarda l'intera giornata tenuto conto dell'orario giornaliero del lavoratore per quella giornata.

## **ART. 17 - ASSENZE PER MALATTIA**

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

## **ART. 19 - FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO**

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, **le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato**, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

***Vedi nota sulle ferie a fondo pagina.***

2. **Le ferie** del personale assunto a tempo determinato **sono proporzionali al servizio prestato**. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto

di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto.

3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto **per un periodo non superiore a 9 mesi** in un triennio scolastico.

4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero **nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese**. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.

6. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, **sono concessi permessi non retribuiti**, per la partecipazione a concorsi od esami, **nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico**, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. **Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2.**

8. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto **a tre giorni** di permesso retribuito **per lutti** per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto **a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico**, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, **alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%**.

11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

12. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di **15 giorni consecutivi** in occasione **del matrimonio**.

13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati **dall'art. 12**.

15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui **all'art. 17, comma 9**.

**Nota:** per il personale al primo anno di servizio.

**le ferie spettano nella misura di - 2,50 x mese di servizio prestato.**

**Esempio:** 2,50 x 12 = giorni 30