

## FERIE, PERMESSI, ASSENZE PER MALATTIA, CONGEDI PARENTALI, ASPETTATIVA DEL PERSONALE SCOLASTICO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO.

### FERIE

[Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009](#) (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

- a) Personale nuovo assunto: 30 giorni lavorativi
- b) Personale con almeno tre anni di servizio: 32 giorni lavorativi

#### - Fruizione personale docente

- a) Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica
- b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione

### FESTIVITÀ

[Art. 14 CCNL 2006/2009](#) (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Alle ferie si aggiungono 4 giorni di riposo derivanti dalle festività soppresse, oltre al Santo patrono se ricadente in giornata lavorativa.

Le 4 giornate spettano per intero a chi ha lavorato l'intero anno scolastico (1/9-31/08), altrimenti una giornata ogni 3 mesi di effettivo servizio.

### PERMESSI

[Art. 15 e art. 19 CCNL 2006/2009](#) (confermati nel CCNL 2016/2018). Per il solo personale ATA [art. 32 e 33 del CCNL 2016/2018](#)

- **6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere *documentato, o autocertificato*
- **8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** partecipazione a concorsi ed esami
- **3 giorni retribuiti per lutto all'anno per:** coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affini di 1° grado
- **15 giorni retribuiti per matrimonio** (nei limiti della nomina)
- **3 giorni retribuiti al mese** (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini di primo grado (anche di II grado in particolari situazioni) con handicap in situazione di gravità ([art. 33 Legge 104/92](#)). Non riducono ferie e tredicesima.

### PERMESSI PER FORMAZIONE

[Art. 64 CCNL 2006/2009](#) (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Gli insegnanti hanno diritto a 5 giorni all'anno per partecipazione (sia come docenti che come discenti) ad attività di formazione in servizio organizzate dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da soggetti accreditati e qualificati (Università, consorzi universitari, Irre, istituti pubblici di ricerca, associazioni professionali).

Gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche hanno diritto a tali permessi per partecipazione ad attività musicali ed artistiche.

### PERMESSI BREVI

[Artt. 16 e 19 CCNL 2006/2009](#) (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero (per i docenti max 2 ore) che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario di servizio settimanale (36 ore ATA, 18, 24 o 25 per i docenti)

### PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

[ART. 4 L. 53/2000](#) e [DM 21/7/2000 n. 278](#)

**3 giorni all'anno retribuiti** per documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, odi un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

**Fino a due anni di congedo non retribuito** (ma riscattabile ai fini contributivi) per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi ([Art. 2 DM 278/00](#)).

**Congedi straordinari e indennità a familiari di disabili:** viene riconosciuta la possibilità ai genitori (alternativamente) o, in caso di loro decesso, ai fratelli e sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità, la possibilità di fruire di "congedi straordinari" per la durata complessiva di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. I periodi di congedo sono indennizzati con un trattamento economico pari all'ultima retribuzione e fino ad un massimo di 70 milioni annui (ora € 36.151,98) per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è ridotto proporzionalmente. ([Art. 80 Legge 338/2000](#) - [art. 42 TU 151/2001](#) e successive modificazioni).

## **PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)**

[Art. 3 DPR 395/98](#) - [CM 130/2000](#) - [art. 146 c.1, lett. g\) CCNL 2006/2009](#) (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, ha diritto a chiedere i permessi per il diritto allo studio.

In particolare per la partecipazione a:

- corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1°e 2°grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente;
- corsi per il conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su postidi sostegno;
- corsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;
- corsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto.

Si ha diritto a 150 ore di permesso per anno solare. La quantità di ore da certificare e quelle per studio individuale sono definite nelle contrattazioni regionali, occorre pertanto consultare anche il contratto decentrato regionale.

Il dirigente scolastico garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro per facilitare e favorire la partecipazione ad attività di studio e formazione ([art. 64 del CCNL 2006/2009](#) [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

La domanda è da indirizzare all'UST, per il tramite del capo d'Istituto, entro il 15 novembre di ogni anno, salvo diversa scadenza prevista a livello regionale.

## **ASSENZE PER MALATTIA**

[Artt. 17 e 19 CCNL 2006/2009](#) (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

**Con supplenza dell'UST o equiparata:** 9 mesi in un triennio scolastico di cui, per ogni anno scolastico, il primo mese al 100%, il secondo e terzo mese al 50%, i successivi senza retribuzione ma con conservazione del posto.

**Con supplenza temporanea da parte del dirigente scolastico:** 30 giorni ad anno scolastico con retribuzione al 50%.

In caso di gravi patologie si applica la stessa normativa prevista per il personale a tempo indeterminato e pertanto le assenze dovute a terapie invalidanti o ricovero o post-ricovero (salva vita) per gravi patologie sono escluse dal calcolo del periodo di assenza e sono retribuite al 100%.

## **ASSENZE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ**

[DLgs 151 26/3/2001](#) e [DLgs 23/4/2003](#) - [artt. 12 e 19 CCNL 2006/2009](#) (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

### **Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)**

Il congedo di maternità consiste in 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, all'interno del periodo di nomina, retribuiti al 100% e validi a tutti gli effetti (la legge consente una gestione flessibile dell'astensione obbligatoria riducendo il periodo prima del parto e aumentando quello dopo; p. es. 1 mese e 4 mesi). Per i periodi fuori nomina, purché entro i 60 giorni dall'ultimo servizio, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dell'ultimo stipendio.

La lavoratrice in astensione obbligatoria che riceva una proposta d'incarico, pur non assumendosi servizio, è da considerarsi in costanza di nomina e quindi regolarmente retribuita al 100% per tutto il periodo di astensione ricadente nella nomina.

### **Astensione anticipata (interdizione)**

Su richiesta della lavoratrice madre all'Ispettorato provinciale del lavoro e previo accertamento medico, può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria, per gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino ([art. 17 c.2 e 3 DLgs 151/2001](#)). Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

### **Congedo parentale nei primi 12 anni di vita del bambino**

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori i quali ne possono fruire anche contemporaneamente. Essi hanno a disposizione complessivamente 10 mesi, per un massimo di 6 mesi ciascuno. La legge inoltre incentiva i padri a seguire i loro figli, offrendo loro un "bonus": se il padre prende un congedo facoltativo per almeno 3 mesi continuativi, il suo limite personale passa da 6 a 7 mesi. L'astensione spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se ne possono avvalere anche i genitori adottivi. Se al momento dell'adozione l'età del bambino è compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto si esercita nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia; se il bambino ha 12 anni i genitori possono fruire di congedi fino a quando ne compie 15.

Qualora vi sia un solo genitore, tale periodo può essere per lui fino a 10 mesi.

#### **Retribuzione prevista per il congedo parentale:**

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Irriparante periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 6 anni di età del bambino al 30%.

Il periodo eventualmente fruito oltre il 6° anno ed entro il 12°, non dà diritto ad alcuna retribuzione (salvo il primo mese al 100% come indicato nel Contratto nazionale e sancito dalla Cassazione. La questione è ancora controversa e si consiglia di approfondirla presso le nostre sedi locali). Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 6° anno e fino all'8° anno di età.

- oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima.

Questi permessi sono fruibili anche frazionatamente e i giorni compresi tra un periodo ed il successivo non si computano a condizione che tra un periodo e l'altro ci sia effettiva ripresa del servizio. In caso contrario si computano anche i giorni festivi e non lavorativi compresi tra le due frazioni ([art. 12 c. 6 CCNL 2006/2009](#) [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un preavviso di 5 giorni, salvo particolari e comprovate situazioni. In questi casi è sufficiente presentare domanda 48 ore prima.

#### **Congedo in caso di malattia del bambino**

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età del bambino la madre o il padre alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia del/la figlio/a per tutto il periodo corrispondente. In questo caso 30 giorni lavorativi per ciascun anno di età del bambino, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Oltre i 30 giorni all'anno si ha diritto ad assentarsi ma senza retribuzione. Questi periodi di astensione non sono cumulabili con altre astensioni. Dopo i tre anni e fino al compimento degli otto anni del bambino, è possibile astenersi per 5 giorni l'anno, non retribuiti, in caso di malattia.

I giorni di astensione possono essere anche frazionati.

#### **Riposi giornalieri (ex allattamento)**

Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) del bambino spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Naturalmente beneficiaria è soprattutto la madre, tuttavia la legge consente che anche il padre ne fruisca, ad esempio, quando la madre non sia lavoratrice dipendente, o quando sia malata o deceduta o semplicemente non se ne avvalga come lavoratrice dipendente. Il padre non se ne può avvalere nel caso in cui la madre non lavori affatto o sia casalinga. Le riduzioni di orario sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di parti plurimi la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre.

Queste riduzioni di orario, dette anche riposi, sono retribuite al 100%.

#### **ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO**

[Artt. 18 e 19 CCNL 2006/2009](#) (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dagli [Artt. 69 e 70 del Dpr 3/57](#), è stata estesa anche per motivi personali, di studio e di ricerca, tra i quali rientrano tutti i miglioramenti della preparazione professionale del lavoratore, anche (e non solo) in relazione all'attività scolastica ([CM 301/96](#)).

Ne ha diritto anche il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato. Il periodo in aspettativa non è retribuito e non vale per l'anzianità di carriera (quindi neanche come punteggio).

Ai sensi dell'[art. 5 del DLgs n. 564 del 16.9.96](#) i periodi di aspettativa familiari successivi al 31.12.96, fino ad un massimo di 3 anni, sono riscattabili, ai fini pensionistici.

#### **ALTRI PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE**

[L'art. 15 comma 7](#) e [l'art. 19 comma 1 del CCNL 2006/2009](#) (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

prevedono la possibilità per tutti i lavoratori della scuola di fruire anche di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Per esempio i permessi sindacali, quelli per funzioni elettorali o giudiziarie, le donazioni di sangue, il volontariato, ecc.

I lavoratori hanno diverse altre possibilità di accedere a periodi di aspettativa per vari motivi previsti da specifiche norme. Ve ne sono alcuni che riguardano solo il personale della scuola, altri che riguardano tutti i lavoratori. Per esempio i congedi per dottorato o assegno di ricerca, mandato parlamentare o amministrativo, cooperazione con paesi in via di sviluppo, coniuge all'estero ecc.