

| | | |
|---|--|---|
|  |  MIUR USR CALABRIA Distretto Scolastico n. 17 di Amantea (CS) ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE Licei : Scientifico – Scienze Umane – Scienze Applicate Istituto Professionale: Odontotecnico Istituto Tecnico: Chimica, M. e.B. – Amm.Fin.Marketing – Meccanico Via S.Antonio – Loc. S.Procopio - 87032 AMANTEA (CS) ☎ Centralino 0982/ 41969 – Sito: www.iispoloamantea.edu.it E-mail: CSIS014008@istruzione.it Posta. Cert.: CSIS014008@pec.istruzione.it Codice Fiscale 86002100781 |  |
|---|--|---|

Prot. n. 0007201 I.1

Amantea, 25/11/2024.

A tutto il personale scolastico;
 Agli atti della scuola;
 Al sito web.

OGGETTO: Modalità di fruizione dei permessi e dell'aggiornamento per la formazione.

LA DIRIGENTE SCOLASTICA

- Visto l'art.25 del Dlgs. 165/2001;
- Visto l'art. 55 dell'ipotesi di contrattazione Integrativa di Istituto del 22 Novembre 2024 prot. 0007102 II.10,

con la presente,

COMUNICA

le modalità di fruizione dei permessi e dell'aggiornamento per la formazione, così per come stabilito nell'ipotesi di contrattazione Integrativa di Istituto del 22 Novembre 2024, di cui si riporta in estratto l'art. 55 del *TITOLO XII "Criteri per la fruizione dei permessi e dell'aggiornamento per la formazione – permessi per mandati politici"*:

“Art. 55 Fruizione dei permessi e dell'aggiornamento per la formazione.

I permessi del personale disciplinati dall'art. 15 del CCNL Scuola prevede, al comma 2, che il dipendente, docente o ATA, ha diritto a domanda a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali e familiari documentati anche mediante autocertificazione.

Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, (solo) i docenti possono fruire di sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Il comma 7 dell'art. 19 del CCNL Scuola prevede che al personale assunto a tempo determinato sono attribuiti sei giorni di permessi non retribuiti per le stesse motivazioni previste dall'art. 15 comma 2 (motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione). Pertanto, cambia sia il numero dei giorni che la relativa retribuzione:

- i docenti assunti a tempo indeterminato hanno 3 gg. di permesso per motivi personali e familiari ad anno scolastico interamente retribuiti;
- i docenti assunti a tempo determinato hanno 6 gg. di permesso per motivi personali e familiari ad anno scolastico senza però alcuna retribuzione.

Pertanto, il diritto al numero dei giorni stabilito dalla norma (3 o 6) è riconosciuto indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno scolastico di riferimento

Relativamente ai motivi che possono giustificare la richiesta del permesso da parte del dipendente, l'art. 15, comma 2 del CCNL Scuola fa riferimento sia alle esigenze personali che a quelle di famiglia del lavoratore.

Tali esigenze possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono comunque al benessere, allo sviluppo ed al progresso dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola. Pertanto, non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi, ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro, dunque 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.

Quindi il dipendente è tenuto a fornire una motivazione, personale o familiare, che deve rappresentare il presupposto giustificativo del permesso. La disposizione contrattuale stabilisce altresì che la stessa deve essere documentata, anche mediante autocertificazione del dipendente interessato. I motivi possono anche essere esplicitati al dirigente anche in forma riservata. Quest'ultimo, infatti, in qualità di capo di istituto è tenuto al segreto d'ufficio.

I permessi sono fruiti a richiesta dell'interessato, il quale al fine di garantire l'efficace funzionamento dell'istituzione ed in base ai principi di logica e ragionevolezza, è opportuno che il lavoratore li presenti in via preventiva ed con un congruo anticipo al fine di consentire alla scuola di adottare le opportune misure organizzative per fronteggiare l'assenza dello stesso.

In casi particolari, eccezionali, involontari o imprevedibili che rendono impossibile la richiesta scritta del permesso con un ragionevole anticipo, il dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente alla scuola di servizio l'assenza, indicandone la durata.

Il permesso per motivi personali o familiari non è subordinato alla discrezionalità del dirigente scolastico o alle "esigenze dell'amministrazione", trattandosi di un diritto soggettivo del dipendente sul quale non può essere esercitata alcuna discrezionalità da parte dell'Istituzione scolastica. La norma infatti riconosce al lavoratore uno specifico diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per motivi familiari o personali, senza in alcun modo prevedere, direttamente o indirettamente, alcuna possibilità del datore di lavoro pubblico di impedire, limitare o solo di ritardare l'esercizio di questo diritto, anche in presenza di particolari e rilevanti ragioni organizzative e funzionali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 9, le ferie richieste dal personale docente durante l'attività didattica sono concesse in subordine "alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti".

Dal disposto delle due norme (art. 15/2 secondo periodo e art. 13/9) si evince che se i 6 giorni di ferie sono dal personale docente richiesti come "motivi personali e familiari", quindi producendo la documentazione necessaria anche mediante autocertificazione (così come avviene per i 3 giorni di permesso di cui all'art. 15/2).

Nel corrente anno scolastico, considerato il calendario regionale le parti hanno già stabilito che i 6 giorni di ferie del personale docente potranno essere attribuiti nella misura massima del 10 % dei richiedenti in base al protocollo delle domande pervenute.

Di seguito si riporta lo stralcio del verbale di riferimento:

"Inoltre risulta necessario, considerate le numerose unità che godono di benefici di legge e i diritti di tutto il personale e visto anche il respiro annuale del calendario scolastico regionale, stabilire che per quanto riguarda i benefici di legge ed i giorni di motivi personali, gli stessi dovrebbero essere comunicati con un preavviso di almeno cinque giorni, per quanto riguarda gli altri elementi per i quali il personale ha diritto al godimento (dicasi ferie maturate e non godute per il personale ATA e n. 6 giorni di ferie per il personale e docente) gli stessi dovranno essere comunicati in tempi maggiormente congrui e comunque non potranno essere attribuite in misura maggiore del 10% per tutti i profili del personale scolastico. Si precisa comunque, che le richieste per motivi personali hanno la precedenza rispetto alla richiesta di ferie e che l'Amministrazione valuterà l'opportunità, per tutto il personale

docente, di non riconoscere ferie attaccate a periodi di ponte. Tanto al fine di garantire la possibilità del funzionamento didattico amministrativo della scuola che si ricorda in questa sede, risulta essere un servizio essenziale.”

Si chiarisce che per il personale ATA le ferie vanno sempre concordate con il DSGA e la DS.

Per quanto riguarda gli altri benefici di legge coperti da privacy quali i tre giorni di permesso per assistenza ad un familiare disabile grave, per quanto riguarda il personale docente, sono disciplinati dall'articolo 15, comma 6, del CCNL 2007, confermato dal Contratto 2016/18, mentre per il personale ATA art. 32, comma 1, del CCNL Istruzione e Ricerca del 19.04.2018.

Di seguito si chiariscono le modalità di fruizione dei permessi riconosciuti dalla legge 104

Il personale docente e ATA presentano una pianificazione mensile di massima della fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92. Si tratta di una pianificazione che permette di concordare preventivamente con l'Amministrazione le giornate di permesso fermo restando che in dimostrate situazioni di urgenza le giornate possono essere modificate. L'Inps con circolare applicativa n. 45 dell'1.03.2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 ha precisato che “Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, non essendo ammessa la fruizione mista degli stessi nell'arco del mese di riferimento ed è tenuto, altresì, a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione”.

Anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativamente alla questione della programmazione dei permessi, con Interpelli n. 1/2012 e 31/2010, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33, legge 104/1992, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza.

Si ricorda che i giorni fruiti:

- sono retribuiti (non è prevista la decurtazione ai sensi dell'articolo 71 della legge n. 133/08);
- sono coperti da contribuzione previdenziale;
- sono utili a tutti gli effetti;
- non riducono le ferie;
- non riducono la tredicesima;
- non sono soggetti a recupero.
- sono tre al mese;
- sono fruiti esclusivamente a giorni (per i docenti)
- sono fruiti in giornate possibilmente non ricorrenti;

si ricorda che per il personale ATA i permessi possono essere fruiti anche in ore, infatti l'articolo 32 del CCNL 2016/18, sostituendo l'articolo 15 del CCNL 2007 (per il solo personale ATA) così recita: I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Per il personale con monte orario ridotto i permessi si rimodulano in base all'orario effettivamente svolto in proporzione.

Al fine di evitare l'insorgere di responsabilità di carattere disciplinare, penale e patrimoniale, si ritiene ricordare al personale che beneficia delle disposizioni previste dalla legge 104/92 che, anche pur trattandosi di un diritto destinato e di cui può beneficiare, a richiesta, il lavoratore, il destinatario effettivo è il familiare al quale deve essere garantita, in via esclusiva, l'assistenza.

La richiesta del permesso, di cui alla legge 104/92, è subordinata ad una precisa responsabilità personale, ragion per cui, la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi e per gli effetti degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile che, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e l'applicazione del codice penale.

I permessi per l'aggiornamento e la formazione saranno concessi in ossequio a quanto stabilito a livello di contrattazione nazionale e comunque in armonia con le esigenze del servizio scolastico rivolto agli alunni.

Potendo programmare l'aggiornamento e la formazione si formulerà un piano razionale per la garanzia del servizio scolastico.

In caso di più richieste di permessi per l'aggiornamento e la formazione, coincidenti con l'orario di servizio, gli stessi saranno concessi secondo i seguenti criteri di priorità:

- Attinenza specifica dell'attività formativa e di aggiornamento rispetto alle discipline insegnate;
- Docenti che hanno minor numero di ore di formazione e di aggiornamento al fine di garantire pari opportunità;
- Figure sensibili o di sistema della scuola (collaboratori DS, F.S., responsabili di plesso, coordinatori di dipartimento).
- Docenti che per posizione giuridica possono garantire maggiore continuità nella scuola e migliore ricaduta didattica.
- La richiesta va consegnata con preavviso almeno 3 giorni prima per consentire la procedura di sostituzione.

Infine e solo a parità di altre condizioni si terrà conto della posizione in graduatoria.

Rimane indispensabile che i docenti che avranno fruito di autorizzazione per la partecipazione a corsi esterni alla Scuola di appartenenza presenteranno relazione scritta al Collegio dei docenti.

Per quanto riguarda i permessi e le aspettative dei dipendenti che svolgono le funzioni di Amministratori Locali hanno diritto a permessi mensili, retribuiti e non, per l'espletamento del proprio mandato, secondo le modalità di seguito indicate.

Ai sensi dell'art. 79, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, i lavoratori che sono componenti di uno dei seguenti organi: consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio solo per il tempo necessario alla partecipazione alla seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo del suo svolgimento.

Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

Ai sensi dell'art. 79, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000, i dipendenti che sono membri dei seguenti organi: giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane; organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali; commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite; commissioni comunali previste per legge; conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata.

Il diritto di assentarsi comprende anche il tempo per raggiungere il luogo della riunione e per rientrare al posto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 79, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, i dipendenti che sono 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, o i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai predetti permessi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro 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.

Oltre ai permessi retribuiti, i predetti lavoratori dipendenti hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato, ai sensi dell'art. 79, comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000. La fruizione dei permessi non retribuiti per l'intera giornata lavorativa non concorrono alla maturazione delle ferie. 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.

Ai sensi dell'art. 85, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, i predetti permessi si applicano anche per la partecipazione dei rappresentanti degli enti locali alle associazioni internazionali, nazionali e regionali tra enti locali.

I dipendenti chiamati a svolgere funzioni di amministratori locali, quali i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato.

Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

I dipendenti che svolgono le funzioni di consiglieri di cui all'art. 77, comma 2, se a domanda collocati in aspettativa non retribuita, per il periodo di espletamento del mandato assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'articolo 86 del D. Lgs. n. 267/2000

A tale forma di aspettativa non si applica il divieto di cumulo previsto dall'art. 38 CCNL 16 ottobre 2008.

Per tutti gli altri permessi fruibili qui non esplicitati si fa riferimento alle normative relative e comunque alla necessità che si concordino con l'Amministrazione affinché la stessa possa garantire efficacia, efficienza ed il buon andamento".

Certa dell'osservanza di quanto comunicato, si porgono distinti saluti.

La Dirigente Scolastica, Prof.ssa Angela De Carlo
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 D.lgs n° 9/93)