

“NOTIZIARIO SCOLASTICO”

ANNO XXXI
Supplemento al N. 10
OTTOBRE 2023



www.snals.it

Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola

Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori
SEGRETERIE PROVINCIALI DI PISTOIA E PRATO
Viale Macallè, 27 - 5100 Pistoia Tel. 0573.570.265
Viale Montegrappa, 177 - 59100 Prato Tel. 0574.636.744

toscana.pt@snals.it toscana.po@snals.it

Vademecum sulle assenze per malattia del personale della scuola

Il CCNL del comparto scuola tutela il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto di lavoro, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle stesse norme contrattuali o dal giudice secondo equità.

PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi del comma 1 dell'art. 17 cit. CCNL il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi con il trattamento economico previsto dal comma 8:

- **Retribuzione intera per i primi 9 mesi**
- **90% della retribuzione per i successivi 3 mesi**
- **50% della retribuzione per i successivi 6 mesi**

Assenze per malattia che rientrano nel computo del periodo di comparto

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente, ivi comprese le assenze dovute a:

- **infermità dipendente da causa di servizio (in tali giornate al lavoratore spetta comunque l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero;**
- **visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici qualora l'assenza dell'intera giornata sia imputata a “malattia”.**

Assenze escluse dal computo del periodo di comparto

Non vengono computate nel periodo di comparto le tipologie di assenza espressamente individuate dalle norme contrattuali o da specifiche disposizioni di legge, dovute a:

- gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”). In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- infortunio sul lavoro certificato dall'INAIL (art. 20, comma 1, cit. CCNL): non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- i 30 gg. di congedo per cure per invalidi (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 119/2011): durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comparto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia previsto dal cit. art. 17 commi 1 e 2.
- malattia determinata da gravidanza (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nota 25/I/0011428 del 19 agosto 2008): non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento

normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza anche in caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Criteri e modalità di calcolo delle assenze

Al personale assunto in ruolo sono applicate le norme per il personale assunto a tempo indeterminato di cui all'art. 17 cit. CCNL. Pertanto, a tale personale non potranno essere considerati i periodi di assenza precedenti (contratti a tempo determinato) i quali erano sottoposti ad un diverso periodo di computo. In sostanza, per il personale assunto a tempo indeterminato il riferimento al "triennio precedente", è da interpretare letteralmente nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola, a nulla rilevando eventuale assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Il triennio da considerare ha carattere "dinamico", quando il dipendente si assenta per malattia occorre, in primo luogo, verificare se i giorni di malattia rientrano nel limite dei 18 mesi di computo e se sussista la decurtazione economica al superamento dei primi 9 mesi, da effettuare ai sensi dell'art. 17, comma 8, cit. CCNL. Occorrerà quindi procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l'episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate.

Ai sensi della nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 del Ministero dell'Economia e delle Finanze il triennio da considerare per il conteggio dei 18 mesi di assenza va calcolato:

- **partendo a ritroso dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso, risalire indietro di tre anni;**
- **sommare tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di computo);**
- **aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all'evento morboso in atto.**

Il risultato ottenuto, che potrebbe essere definito "somma economica", permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all'interno del periodo di computo, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all'art. 17, comma 8, del cit. CCNL.

Assenze e decurtazione retributiva nuovo CCNL (primi 10 giorni)

L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Assenze escluse dalla decurtazione retributiva dei primi 10 giorni

Non si procede alla decurtazione economica se l'assenza per malattia sia conseguenza di:

- **ricovero ospedaliero.**

Nella fattispecie sono ricomprese le prestazioni sanitarie effettuate in regime di ricovero, di day-hospital, di day-surgery e di pre ospedalizzazione. I casi di day-hospital, e di day-surgery vi rientrano anche se la prestazione è inferiore alle 24 h.

Vi rientrano, altresì, le ipotesi di "assistenza domiciliare integrata" (cioè di "ricovero domiciliare sostitutivo" di quello ospedaliero). Non vi rientra l'assenza per malattia seguente alla prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso, in quanto per "ricovero ospedaliero" si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore. La certificazione giustificativa deve essere rilasciata dalla Asl o dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata che possieda i requisiti per fornire una prestazione in regime di ricovero (vale a dire un'assistenza continuativa a carattere multiprofessionale o polispecialistico); non rileva, pertanto, la certificazione di una prestazione effettuata in regime "ambulatoriale" ancorché la stessa sia stata fornita da una struttura ospedaliera.

- **successiva convalescenza post ricovero, intendendosi quest'ultima comprensiva della convalescenza domiciliare. La certificazione giustificativa della convalescenza post ricovero può essere rilasciata sia dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero sia dal medico ASL o di famiglia (in quest'ultimo caso la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale. Dipartimento della Funzione Pubblica n. 53/2008; MEF, nota prot. n. 27553/2009);**
- **ricovero domiciliare, certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché "sostitutivo del ricovero ospedaliero";**

- **infortunio sul lavoro**
- **infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL):** vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”).

Si ricorda che la trattenuta va invece applicata in caso di malattia che attesti uno “Stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta”.



PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO

Le assenze per malattia del personale assunto con contratto a tempo determinato sono regolate dall'art. 19 del cit. CCNL, in particolare i commi 3, 4, 5 e 6 per il personale assunto almeno fino al 30/6; il comma 10 per il restante personale (supplenze brevi). Per le assenze riferite a gravi patologie, infortunio sul lavoro, causa di servizio, cure per gli invalidi e termali o assenze per esami e visite specialistiche valgono le stesse regole del personale assunto a tempo indeterminato così come esposte nella presente guida.

Personale con contratto stipulato fino ad almeno il 30/6

Personale con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per ciascun anno scolastico, il periodo è così retribuito:

- nel 1° mese al 100%
- nel 2° e 3° mese al 50%
- dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

I primi 3 mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. I restanti 6 mesi di assenza interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti (il personale non avrà riconosciuti il punteggio, i contributi ecc.) Superato il limite dei 9 mesi si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Anche per tale personale vale quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia.

Personale con contratto per “supplenze brevi”

Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee rientrano in questa tipologia tutte le supplenze brevi conferite dal dirigente scolastico (sostituzione del titolare collocato in malattia, riduzione oraria per allattamento ecc.), comprese le supplenze per la copertura di posti resosi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31/12 (conferite direttamente fino al “termine delle lezioni”) e le supplenze per sostituzione di personale collocato in maternità (per interdizione o congedo di maternità).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto a 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti). Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Assenze per visite specialistiche, differenze tra personale ATA e docenti.

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 all'art. 33 prevede per il personale A.T.A. il riconoscimento di specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, fruibili su base giornaliera o oraria. Si tratta di un istituto contrattuale nuovo, non previsto dal precedente CCNL 2006-2009, che ha suscitato numerose richieste di chiarimenti circa la fruibilità e il tetto orario massimale.

Fruizione oraria o giornaliera.

Se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi dieci giorni di assenza per malattia, ma sono incompatibili con il godimento nello stesso giorno di altri tipi di permessi previsti dalla normativa.

Se sono fruiti su base giornaliera, l'intera giornata verrà convenzionalmente considerata pari a 6 ore di permesso e si applicherà la decurtazione del trattamento economico accessorio. In proposito l'ARAN precisa che se il permesso incide su una giornata pari a 9 ore (a causa ad esempio del rientro pomeridiano previsto nel caso di orario di servizio basato su 5 giorni lavorativi), la giornata va considerata pari a 6 ore di permesso, tuttavia, le ulteriori ore di servizio (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno comunque considerate e defalcate dal monte orario.

Come giustificare il permesso.

Riguardo le modalità di giustificazione dell'assenza, il contratto prevede un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, pubblica o privata, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico.

Cosa succede al raggiungimento delle 18 ore?

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, fornisce chiarimenti per il caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dall'art.33: eventuali ulteriori assenze legate alla sottoposizione a visite, terapie o esami diagnostici saranno ammesse **oltre il limite delle 18 ore annue**, solo se il lavoratore versi in situazioni in cui vi sia una patologia in atto che comporti uno **stato di incapacità lavorativa**, che pertanto riconduca la casistica all'istituto della malattia.

In tali casi l'attestazione giustificativa redatta dal medico o dalla struttura presso la quale si effettua la visita o la prestazione dovrà indicare lo stato di "incapacità lavorativa" in cui versa il lavoratore, tale da annoverare l'assenza alla malattia.

Ad es. il tipico caso di permesso per "analisi cliniche" (come le analisi del sangue), ove richiesto oltre le 18 ore annue, non sarà annoverato a malattia, constatata l'assenza della "incapacità lavorativa" quale elemento necessario. Il lavoratore dovrà dunque utilizzare altri tipi di permessi previsti da leggi o contratti per giustificare l'assenza (permesso breve, permesso per motivi personali, riposi compensativi, ferie, etc.).

Come funziona per i docenti?

A differenza dei permessi specificatamente previsti per il personale A.T.A., per i docenti si è in attesa di apposita disciplina contrattuale nel prossimo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Nell'attesa, si applica la disciplina generale prevista dall'art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 165 del 2001 (*Testo Unico sul Pubblico Impiego*): *"Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica"*.

Per i docenti quindi l'assenza dal servizio finalizzata all'effettuazione di visite specialistiche è **ricondotta all'istituto della malattia**, salvo che il dipendente scelga di giustificarla con ferie o permessi di altro