



# Ministero dell'Istruzione e del Merito

ISTITUTO COMPRENSIVO

MONTALTO UFFUGO TAVERNA - SCALO



Montalto Uffugo (CS), via Paolo Borsellino, snc - tel.09841525053

<http://www.icmontaltotaverna.edu.it/ic2/> - e-mail: [csic88800n@istruzione.it](mailto:csic88800n@istruzione.it) - pec: [csic88800n@pec.istruzione.it](mailto:csic88800n@pec.istruzione.it)

Codice Fiscale: 80005710787 - Codice Istituto: CSIC88800N - Codice Univoco Ufficio: UF8SHY - Indice IPA: istsc\_csic88800n

Al Personale Docente e ATA

I.C.MONTALTO U. TAVERNA-SCALO  
Prot. 0012664 del 02/09/2025  
VII-4 (Uscita)

Al Direttore S.G.A.

All'Albo  
Al sito web

## CIRCOLARE N° 6

### Oggetto: Assenze per malattia del personale docente e ATA. Indicazioni Operative.

Si richiama l'attenzione del personale in servizio sulla disciplina delle assenze, sulle corrette modalità di comunicazione delle stesse, sul diritto del personale scolastico ad assentarsi e sul dovere della dirigenza scolastica di assicurare l'erogazione del servizio e la vigilanza sugli alunni.

#### Modalità di comunicazione dell'assenza

E' confermato l'obbligo per tutto il personale di comunicare l'assenza per malattia "tempestivamente" tramite mail all'indirizzo [csic88800n@istruzione.it](mailto:csic88800n@istruzione.it) o, in subordine, tramite telefono e di indicare l'indirizzo di reperibilità per la visita fiscale.

La comunicazione dell'assenza per malattia e anche la proroga di un evento già in corso devono essere effettuate, tra le ore 7:30 e le ore 7:50. Tale obbligo di comunicazione, indipendentemente dall'orario di servizio del dipendente e dalle modalità di invio poi della certificazione medica, rientra nel dovere di diligenza sancito dalla Corte di Cassazione in data 14/05/1997.

È necessario che l'ufficio sia informato per tempo dell'assenza, per essere messo in condizione di procedere alle sostituzioni. Qualora la comunicazione avvenga per via telefonica, la telefonata ha valore di fonogramma e come tale viene protocollata.

Il dipendente assente è tenuto a fornire nel più breve tempo possibile, il numero di protocollo della certificazione medica e dare indicazioni circa la presumibile durata dell'assenza. In caso di mancata comunicazione del numero esatto di giorni, la comunicazione di assenza per malattia si intende della durata di un solo giorno.

Si ricorda che nel computo del periodo di malattia devono essere conteggiati anche i giorni festivi e il sabato, qualora l'orario sia articolato su cinque giorni, che ricadano all'interno del periodo di malattia.

#### Visita fiscale: reperibilità e controllo

E' previsto l'obbligo da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno nel caso di assenze che si verifichino nelle giornate immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative, se il giorno di malattia o uno dei giorni di malattia cada subito prima o subito dopo la domenica o altra festività, art 16, c.9 DL 06.07.2011 e ss.mm.. La "giornata non lavorativa", come da orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, deve essere individuata anche con riferimento all'articolazione del turno cui il dipendente è assegnato nonché alle giornate di permesso o ferie concesse. Durante la malattia, è previsto che il dipendente abbia l'obbligo di reperibilità presso il domicilio comunicato all'Amministrazione. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi. A tal fine, il lavoratore deve fornire



all'Amministrazione l'esatto domicilio. Qualora il dipendente, per particolari e giustificati motivi, dimori in un luogo diverso dal proprio domicilio, è tenuto a darne tempestiva informazione all'ufficio di segreteria; diversamente, nel caso di irreperibilità, la responsabilità dell'assenza è a suo carico e determina la condizione di assenza ingiustificata. Il dipendente che ne abbia necessità (per visite mediche, accertamenti sanitari o per altri giustificati motivi), ha l'obbligo di comunicare alla scuola la diversa fascia di reperibilità; la scuola, a sua volta, tempestivamente comunicherà all'INPS.

Onde evitare spiacevoli conseguenze, ogni dipendente deve avere apposto il proprio cognome e nome sia sul citofono della propria abitazione che sulla cassetta delle lettere. Il dipendente che affermerà di essere stato presente in casa ma di non aver potuto tempestivamente aprire la porta per lo stato di malattia, potrebbe non vedersi riconosciuta tale giustificazione alla contestazione che gli verrà mossa di "assenza dal domicilio". In proposito si fa riferimento alle numerose sentenze in merito che escludendo giustificazioni del lavoratore lo richiamano agli obblighi di diligenza che impongono di adottare mezzi idonei per prevenire eventuali difficoltà di ordine pratico che potrebbero ostacolare il controllo del medico. È doveroso, da parte della scrivente, rendere noto che la Corte di Cassazione, con sentenza n. 4233 del 2002, ha stabilito che le visite fiscali devono essere sempre agevolate da parte del lavoratore; in particolare ha affermato che decade il trattamento economico quando il lavoratore sia assente dal domicilio nelle fasce orarie predeterminate, ma anche quando, pur essendo presente, per incuria o negligenza, impedisca in concreto l'esecuzione del controllo sanitario". Sono esentati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità:

- ✓ I dipendenti che hanno patologie gravi che richiedono terapia salvavita: sono esclusi dalla visita di controllo i giorni di ricovero ospedaliero, i day hospital o macroattività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia);
- ✓ i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche/ambulatoriali di controllo delle (certificate) gravi patologie.
- ✓ i dipendenti che hanno subito un infortunio sul lavoro, se riconosciuto con determinazione dell'INAIL;
- ✓ i dipendenti che hanno malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio, se almeno riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;
- ✓ i dipendenti per i quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato;
- ✓ i dipendenti che si assentano per malattia per sottoporsi a "visite specialistiche" (l'avvenuta visita sarà giustificata con la presentazione dell'attestato da parte del dipendente);
- ✓ i dipendenti in degenza in ospedale superiore alle 24 ore o con certificazione di ricovero domiciliare o in strutture sanitarie competenti o ancora in regime di day hospital o macroattività in regime ospedaliero, o che si rechino al pronto soccorso, o che a seguito di un infortunio, o che a seguito di un ricovero ospedaliero, qualora il periodo di riposo o di convalescenza sia stato ordinato dall'ospedale stesso (e non, successivamente, dal medico curante: in questo caso non risulta nessun legame ufficiale con il periodo di ricovero o con il precedente infortunio). Pertanto, i periodi di convalescenza oltre a non essere soggetti a decurtazione economica (parere della Funzione Pubblica e nota del MEF) non devono essere soggetti a visita fiscale (ciò vale però solo nel caso in cui tale periodo sia ordinato dall'ospedale stesso). In conclusione, in virtù anche di una riduzione di spesa, la visita fiscale può essere predisposta solo se il periodo di riposo o di convalescenza post ricovero sia certificato dal medico curante e non se predisposto direttamente dall'ente ospedaliero.
- ✓ i dipendenti che hanno stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità "riconosciuta". Il



D.M. 206/2009 si limita a prevedere, ai fini dell'esclusione del rispetto delle fasce di reperibilità, la presenza di "stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta". La situazione di invalidità dev'essere riconosciuta da una struttura medica competente. Non è richiesto, in quanto non specificato dalla norma, alcun grado minimo di invalidità ai fini dell'esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità. La certificazione da parte del medico deve espressamente indicare che l'assenza è dovuta a stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il Parere 15 marzo 2010, n. 12567, il dipendente pubblico esente dall'obbligo di reperibilità, in caso di assenza dal lavoro, può non ricevere la visita fiscale se ha trasmesso all'Amministrazione di appartenenza tutta la documentazione formale, consistente nella documentazione relativa alla causa di servizio, all'accertamento legale dell'invalidità, alla denuncia di infortunio e nel certificato di malattia che giustifica l'assenza dal servizio e che indica la causa di esenzione. Per tutte le assenze suindicate, se si vuole fruire dei benefici previsti, si deve rendere necessaria la conoscenza della diagnosi all'Amministrazione all'atto dell'emissione della certificazione. Il lavoratore che al momento della visita fiscale non si trovasse all'interno della residenza segnalata nella certificazione e fosse sprovvisto di motivazione, non avrà più diritto al 100% di retribuzione per i primi 10 giorni di malattia. Per i giorni seguenti la retribuzione scenderà al 50%. Al dipendente che si dovesse trovare nella situazione sopra descritta sono concessi 15 giorni di tempo per comprovare la propria assenza evitando le corrispondenti sanzioni.

Si ricorda, infine, che la Suprema Corte ha ritenuto: "giusta causa di licenziamento" l'immotivata assenza del lavoratore alla visita di controllo per malattia, qualora tale comportamento si sia già verificato e sia stato disciplinarmente sanzionato, in quanto l'ostinazione del lavoratore nell'ignorare i doveri inerenti al modo di comportarsi in caso di malattia è da considerarsi motivo atto a compromettere la fiducia del datore di lavoro" (Cass. civ. Sez. lavoro, 28/01/2015, n. 1603). Resta in vigore la facoltà per il Dirigente Scolastico di disporre la visita presso la Commissione Medica di verifica per il personale che, con reiterate assenze o comportamenti anomali, testimoniano uno stato di salute inidoneo a garantire un servizio di qualità all'utenza. Si precisa che questa Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno.

### Trattamento economico

Nei primi dieci giorni di assenza – anche non continuativi – spetta il trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominato, a carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. La ritenuta economica per i primi dieci giorni di malattia è relativa ai primi dieci giorni di malattia di ogni periodo di assenza e non solo ai primi dieci giorni dell'anno. Ogni evento morboso è tassato fino ai primi 10 giorni anche se giustificato da più certificati medici se non vi è soluzione di continuità. Per i periodi successivi, e fino alla concorrenza del periodo massimo di assenze nel triennio, nella misura prevista dal CCNL, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio. Nulla è innovato per quanto riguarda le assenze per malattia dovuta a causa di servizio o a infortunio sul lavoro, a ricovero ospedaliero e successiva convalescenza, a patologie invalidanti che richiedano terapie salvavita, comprensive di ricovero e di day hospital e dei giorni di tali terapie, durante le quali è corrisposto il trattamento più favorevole previsto dal CCNL.

Non sono soggette a decurtazione e, pertanto, fanno eccezione le assenze per maternità, interdizione



anticipata dal lavoro, congedo per paternità, per espletamento delle funzioni di giudice popolare, congedi parentali, lutto e quelle usufruite ai sensi della Legge n. 104/92.

Il periodo di ricovero ed i giorni di convalescenza non sono soggetti alle trattenute economiche di legge, sono invece computati ai fini del superamento del periodo di comporta in quanto il CCNL/2007 prevede che esclusivamente le assenze per gravi patologie (art. 17 comma 9) e per infortunio sul lavoro (art. 20 comma 1) non vengono computate ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto. La Corte Costituzionale con sentenza n. 120/2012 ha confermato la legittimità costituzionale della decurtazione in caso di assenze per malattia. Pertanto, la decurtazione retributiva:

- ✓ è relativa ai primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia e non ai primi 10 giorni di assenza per malattia nel corso dell'anno;
- ✓ opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni;
- ✓ per un periodo superiore a 10 giorni di assenza, a partire dall'undicesimo giorno sarà ripristinata l'erogazione di tutti gli emolumenti e le indennità aventi carattere fisso e continuativo, con esclusione del solo trattamento accessorio variabile.

Se l'evento morboso supera i 15 giorni lavorativi, a partire dall'undicesimo giorno di assenza sarà altresì erogato il trattamento accessorio variabile. In merito alla trattenuta da non applicare per i giorni di assenza dovuti a convalescenza post-ricovero ospedaliero a seguito di ricovero o intervento chirurgico o altro fatto traumatico prescritta dalla struttura pubblica o dal medico curante, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con parere n. 53 del 5/11/2008, ha affermato che in caso di ricovero ospedaliero, il rinvio dinamico della legge alla previsione del Contratto per il comparto Ministeri, non riguarda in senso stretto soltanto i giorni di ricovero ma concerne il regime più favorevole previsto per le assenze per malattia dovute appunto a ricovero ospedaliero, con ciò comprendendo anche l'eventuale regolamentazione più vantaggiosa inerente il post ricovero, così come appunto prevede anche il CCNL/2007 al pari del Contratto del comparto Ministeri.

Non a caso nel 2009 la nota del MEF Prot. n. 27553 ribadisce: "...il trattamento accessorio oltre che per gli infortuni sul lavoro, le malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio, i ricoveri ospedalieri o i day hospital e le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, va corrisposto anche per i periodi di convalescenza che seguono, senza soluzione di continuità, un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital, indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante."

Si ricorda che le assenze per cui non si procede alla decurtazione economica sono:

- ✓ assenze dovute ad infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- ✓ assenze per malattia dovute a causa di servizio riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;
- ✓ ricovero ospedaliero, in strutture pubbliche o private. Per "ricovero ospedaliero" si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore (comprensivo della notte). L'assenza su prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso non è assimilabile al ricovero ospedaliero;
- ✓ ricovero domiciliare certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero;
- ✓ day-hospital o macroattività in regime ospedaliero;
- ✓ assenze dovute a gravi patologie che richiedono terapie salvavita: sono esclusi dalla decurtazione economica i giorni di ricovero ospedaliero, i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero,



l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali").

- ✓ periodi di assenza per convalescenza che seguono senza soluzione di continuità un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital o macroattività in regime ospedaliero indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato (la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale).

Il personale con contratto stipulato fino al 30/6 o fino al 31/08 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 retribuito nel primo mese al 100%, nel secondo e terzo mese al 50% e dal quarto al nono mese si ha il diritto alla conservazione del posto senza assegni. I primi tre mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. I restanti sei mesi di assenza interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Superato il limite dei nove mesi si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe). Anche per tale tipologie di 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.

Il personale con contratto per "supplenze brevi", ossia le supplenze conferite dal dirigente scolastico, comprese le supplenze per la copertura di posti resi 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, ha diritto a 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50%. Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda i criteri e le modalità di calcolo delle assenze, si precisa che al personale assunto in ruolo sono applicate le norme per il personale assunto a tempo indeterminato. A tale tipologia di personale non potranno essere considerati i periodi di assenza precedenti (contratti a tempo determinato) i quali sottoposti ad un diverso periodo di comporta. Quindi per il personale assunto a tempo indeterminato il riferimento al "triennio precedente", è da interpretare nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola non venendo aggiunte le eventuali assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Si confida nel rispetto delle indicazioni fornite. Il Direttore S.G.A., il personale amministrativo e i Collaboratori del Dirigente Scolastico vigileranno sul rispetto delle disposizioni orientate a rendere agevole il lavoro degli uffici di segreteria e di dirigenza e ad evitare spiacevoli situazioni e conseguenti eventuali sanzioni.

### IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Gemma Faraco

(Documento firmato digitalmente ai sensi del  
Codice dell'Amministrazione Digitale e normativa connessa)