ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "A. Rizzoli"
C. Mecc. MIIC810002 – C.F. 86506080158
Via Varese, 3 - 20006 Pregnana Milanese (Mi) ☎0293590186 - 0293290761
www.icsrizzoli.edu.it ✉ segreteria@icsrizzoli.it PEC miic810002@pec.istruzione.it

Circolare n. 1

AL PERSONALE DOCENTE
AL PERSONALE ATA
AI REFERENTI DI PLESSO
ALL'UFFICIO PERSONALE
e p.c AL DSGA
ALL' ALBO/ SITO WEB

OGGETTO: Disposizioni organizzative - ASSENZE – PERMESSI – FERIE a.s. 2026/2027

Con la presente circolare si forniscono dettagliate disposizioni relative alla disciplina delle assenze per l'anno scolastico 2026-27, tenuto conto che l'attuale CCNL 2019/2021 ha anche innovato e abrogato taluni istituti contrattuali. La presente circolare ha validità fino a nuova disposizione. Si tratta di adempimenti ai quali è necessario attenersi nello svolgimento delle proprie funzioni. Tutto il personale dell'Istituto è tenuto a osservare **SCRUPOLOSAMENTE** le disposizioni della presente circolare che rappresentano precisi obblighi di servizio, indispensabili per un corretto ed efficace funzionamento della scuola. Circa la modalità di comunicazione dell'assenza o di richiesta di permessi e ferie si invita tutto il personale a seguire le seguenti procedure:

- **assenza per malattia**: informare attraverso fonogramma in modo tempestivo (prima dell'inizio della giornata di lavoro) l'ufficio di segreteria e il referente di plesso della propria assenza. Produrre l'istanza sulla piattaforma AXIOS inviando il certificato medico entro la giornata. Se il certificato porterà una data diversa il giorno di assenza sarà imputato ad altra tipologia.
- **Assenza Legge 104**: pianificare le assenze su base mensile, in caso di comprovata esigenza comunicare 48 ore prima, in situazioni di emergenza avvisare con fonogramma prima dell'inizio delle attività.
- **Permessi retribuiti e ferie**: inoltrare richiesta con almeno cinque giorni di preavviso tramite sportello digitale per autorizzazione. Inviare comunicazione della richiesta tramite mail alla Dirigente Scolastica. Verificare all'interno dell'istanza lo stato di autorizzazione da parte della Dirigente. Informare della propria assenza il referente di plesso.

Inoltre, si chiede:

- ai Referenti di plesso e all'Ufficio personale di procedere ad una ricognizione delle ore di permesso fruite da ciascun lavoratore ogni tre mesi da settembre 2026 e di consegnarlo alla Dirigente Scolastica;

- ai Collaboratori di vigilare sulle modalità di richiesta e di essere un tramite delle esigenze del personale con il dirigente scolastico, laddove indispensabile.

Qui di seguito si riepilogano le più importanti norme contrattuali.

Personale docente a tempo indeterminato: Permessi retribuiti per motivi personali o familiari – Ferie

Vige ancora per il personale docente l'art.15, comma 2:

L'art. 15, comma 2, del CCNL prevede che il docente ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Tale diritto è stato esteso, nel contratto sottoscritto il 18 gennaio 2024, al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ovvero il docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione Cattolica.

Si fa presente che tutti gli atti della pubblica amministrazione, ivi compreso la domanda e il decreto dirigenziale che autorizza la fruizione di giorni di premesso, devono essere debitamente motivati. Nella domanda, ai sensi del suddetto articolo, è necessario dichiarare con precisione i motivi per i quali si chiede di assentarsi dal lavoro, cioè individuare le situazioni oggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ritenute più opportune ai fini del ricorso a tale particolare tutela contrattuale (ARAN 33).

Oltre a indicare quale sia la motivazione della richiesta, il dipendente è tenuto a documentarla, eventualmente anche mediante autocertificazione. Sotto tale ultimo profilo, si osserva che il ricorso all'autocertificazione implica una precisa assunzione di responsabilità in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese.

Le stesse ragioni possono opportunamente essere esposte più dettagliatamente alla Dirigente tramite richiesta di colloquio, ma debbono comunque essere riportate in modo circostanziato nell'autocertificazione che resta agli atti.

Non saranno accettate richieste prive di motivazioni.

Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, 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.

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 combinato 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, il personale richiedente il permesso non ha l'obbligo di accertarsi che per la sua sostituzione "non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti". Si precisa che, in caso di richiesta o documentazione incompleta, la stessa verrà rigettata.

Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all'art. 15 comma 2 primo periodo, ha diritto, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) a fruire di ulteriori 6 giorni.

Per ovvie ragioni di carattere organizzativo, si invita il personale a produrre domanda di permesso personale retribuito con almeno cinque giorni d'anticipo; la richiesta di permesso retribuito per motivi personali/di

famiglia, avanzata nella stessa giornata in cui s'intende fruirne, sebbene legittima, deve rivestire carattere di eccezionalità, considerato che la norma prevede "un congruo anticipo", necessario a valutare le esigenze di servizio, e deve essere documentata come previsto dalla norma contrattuale

*Altra tipologia di permessi retribuiti – Personale a t. indet. e **non** retribuiti personale a t. determinato*

Art. 15 – Comma 1: il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- *partecipazione a concorsi o esami: 8 giorni complessivi per anno scolastico, compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;*
- *lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il 2° grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di1°grado: 3 giorni consecutivi per evento;*
- *matrimonio: quindici giorni consecutivi con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio.*

Art. 19 – Commi 7 e 9: al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al comma 5 dello stesso articolo, sono concessi permessi non retribuiti per i motivi previsti dall'art. 15, comma 1 (partecipazione a concorso ed esame); sono inoltre attribuiti permessi non retribuiti fino ad un massimo di 6 gg per i motivi previsti dall'art.15, comma 2, salvo il caso di matrimonio, in cui si applicano i commi 12 e 13.

- *Comma 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;*
- *Comma 13: il permesso retribuito di cui ai commi 9 (lutto) e 12 (matrimonio) è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*

Personale ATA a tempo indeterminato: Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

L'art.67 del CCNL 2019/2021 ha abrogato l'art. 31 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007.

Il personale ATA ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

I permessi di cui al comma precedente:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro (permessi art.16 del CCNL 2006/2009 soggetti a recupero).

Permessi retribuiti per motivi personali o familiari - Personale docente e ATA con contratto al 30 giugno o al 31 agosto o con supplenze brevi e saltuarie

L'attuale art. 35 del CCNL 2019/2021 abroga e sostituisce l'art.19 del CCNL 2006/2009.

Per la prima tipologia: **personale con contratti al 30 giugno e al 31 agosto**, il comma 12 dell'art.35 così stabilisce:

"il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari)".

Il comma 5 richiamato nel comma 12 dell'art.35 è il seguente:

"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".

Per la seconda tipologia: **personale con supplenze brevi e saltuarie**, occorre fare riferimento sempre all'art.35 comma 13 che prevede:

*"al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al comma 12 sono, invece, attribuiti **permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni ad anno scolastico**, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2 del CCNL 29/11/2007".*

Permessi brevi personale docente e ATA a tempo determinato e indeterminato

Compatibilmente con le esigenze di servizio, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2006-2009 e dell'art.35 del CCNL 2019/2021, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, fino ad un massimo di due ore.

Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere per il personale docente il limite che corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento (18 ore per i docenti di scuola secondaria, 22 ore per i docenti di scuola primaria, 25 per i docenti di scuola dell'infanzia).

Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

I docenti referenti di plesso provvedono a predisporre, secondo le esigenze, le modalità di recupero delle ore di permesso breve che saranno annotate su apposito registro.

Anche il personale ATA ha diritto a fruire di n.36 ore per anno scolastico di permessi brevi ex art.16 del CCNL 2006/2009 che non possono superare la metà delle ore di servizio previste nella giornata in cui si chiede il permesso.

Il recupero è effettuato entro i due mesi lavorativi successivi, in uno o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio.

L'Amministrazione può operare la trattenuta sullo stipendio solo se il recupero non è stato possibile per motivi imputabili al dipendente.
Il congedo parentale, ai sensi del D. Lgs. 151/2001 e ss.mm. può essere fruito anche ad ore. La fruizione del congedo su base oraria deve avvenire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Si ricorda che, in conformità agli orientamenti applicativi ARAN (es. CIRS98), i permessi brevi di cui all'art. 16 CCNL 2006-2009 sono fruibili ed utilizzabili esclusivamente con riferimento alle ore di insegnamento frontale. Pertanto, non è consentito fruire di permessi brevi a recupero per le attività funzionali all'insegnamento (es. dipartimenti, Collegi dei docenti, Consigli di classe). Le eventuali assenze in tali occasioni devono essere preventivamente autorizzate e giustificate mediante le ordinarie tipologie di permesso previste dal CCNL.

Precisazioni su visite specialistiche

In merito alle visite specialistiche, si chiarisce che la disciplina è regolata attualmente dall'art.55 septies, comma 5 ter del D.Lgs. n.165 del 2001 che così stabilisce:

"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".

Sulla base dell'articolo sopracitato e richiamando la parola "permesso" menzionata dalla norma, è facoltà assoluta del dipendente scegliere di imputare l'assenza per le visite specialistiche:

- a malattia, quindi assenza per l'intera giornata con trattenuta stipendiale ai sensi del comma 1 dell'art. 71 del decreto n. 112/08 e convertito in L. 133/08;
- a un permesso breve ex art.16 del CCNL citato, se la visita si effettua entro l'orario del permesso

o

- a un permesso per motivi personali ex art.15 del CCNL citato.

Nel caso in cui il **dipendente decida di fruire di un permesso breve per visita specialistica**, **secondo l'istituto contrattuale previsto nell'art.16, il permesso breve dovrà essere recuperato entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso**; il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

Tale recupero scaturisce dal fatto che è **il dipendente a scegliere l'istituto cui imputare la visita specialistica,** diventando così, come stabilito nell'art.16 del CCNL 2007, il permesso breve una esigenza personale che di conseguenza, come prevede la norma contrattuale, dovrà essere recuperato secondo le modalità di cui sopra.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici - Personale ATA a tempo indeterminato e determinato

È in vigore il nuovo art.69 del CCNL 2019/2021 che abroga e sostituisce l'art.33 del CCNL 2016/18.

Come disciplinato dall'art.69 del CCNL 2019/2021, ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Il comma 14 dell'art.69 precisa quanto segue*: nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico".*

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui all'art.69, **anche dei permessi brevi a recupero (ex art.16 del CCNL 2006/2009)**, dei permessi per motivi familiari e personali **(ex**

art.67 e 35 CCNL 2019/2021 di cui sopra), dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di Legge (fruizione dei permessi ex art. 33, Legge 104/1992)

L'Inps con circolare applicativa circolare 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". 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. Alla luce di quanto premesso e ai sensi di quanto previsto dall'art. 32, comma 1, del CCNL 2023-2024, al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

In caso di dimostrata necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata.

Si fa presente, inoltre, che il CCNL 2006/09 all'art. 15 prevede che tali permessi"… devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il dipendente è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti.

Il dipendente che fruisce di altri permessi di cui all'art. 32 comma 4 del CCNL 2016-2018 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Alla luce **di quanto premesso e ai sensi di quanto previsto dall'art. 32, comma 1, del CCNL 2023-2024, al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività** amministrativa, il dipendente che fruisce di altri permessi di cui all'art. 32 comma 4 del CCNL 2016-2018 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

I tre giorni di permesso per assistenza al familiare disabile, secondo il nuovo contratto, possono essere fruiti anche in ore **(solo per il Personale ATA).** L'art. 32 del CCNL/2018 comma 1 sostituisce, infatti, l'art. 15, comma 6 e disciplina la materia dei suddetti permessi disponendo che il personale ATA può decidere di utilizzarli in ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Congedi dei genitori – congedo parentale (art. 34 , CCNL 2019/2021)

3. Il congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio. I primi trenta giorni di tale congedo, 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 delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
4. Successivamente al congedo di maternità o di paternità 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 del 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 3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001.
5. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 3 e 4, 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.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di **norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione**. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Permessi per testimonianza in giudizio civile e penale.

Il dipendente della scuola (docente e ATA assunto a tempo indeterminato e determinato anche per supplenza breve) chiamato a rendere testimonianza in un giudizio civile o penale non può sottrarsi all'assolvimento di tale compito pena l'incorrere nelle sanzioni previste dalla legge (art. 255 Codice di procedura civile; artt. 132 e 133 Codice di procedura penale).
Nel caso in cui il dipendente chieda di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione, tale assenza verrà giustificata o per l'intera giornata o per il tempo necessario all'assolvimento di tale compito.
Nel caso in cui l'assenza sia dovuta per rendere una testimonianza giudiziale ed essa non è svolta nell'interesse dell'Amministrazione, essa sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali". (Circolare n. 7/2008 Dipartimento Funzione Pubblica).

Per quanto sopra espresso e per ovvie ragioni di carattere organizzativo, si invita il personale a produrre domanda di permesso **con almeno cinque giorni d'anticipo** **(eccetto per le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ex art.69 del CCNL 2019/2021 personale ATA che prevede un preavviso di almeno tre giorni o di 24 ore per i casi di particolare e comprovata urgenza o necessità)**; la richiesta di permesso retribuito per motivi personali/di famiglia, avanzata nella

stessa giornata in cui s'intende fruirne, sebbene legittima, deve rivestire carattere di eccezionalità e deve essere documentata come previsto dalla norma contrattuale.

Si ringrazia per la fattiva collaborazione

Pregnana Milanese, 01/09/2026

La Dirigente Scolastica
Pasqualina D'Angelo
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
art. 3 comma 2 del D.L. 39/93