

## Le assenze dell'insegnante di religione

(Sergio Cicutelli – Prontuario giuridico IRC – Settima edizione – 2012)

### 1. Il quadro generale

Le assenze degli Idr seguono la normativa di tutti gli altri insegnanti. Se ne offre una trattazione separata solo per comodità di consultazione per una materia che interessa frequentemente il settore specifico. In generale le assenze sono classificate in diversi modi: le "ferie" indicano l'interruzione doverosa dell'attività lavorativa nel corso dell'anno (in passato erano chiamate congedo ordinario), le "assenze" vere e proprie sono quelle dovute a motivi di salute, i "permessi" sono dovuti ad altri motivi di carattere personale o familiare, le "aspettative" sono una temporanea interruzione del rapporto di lavoro e di norma non sono retribuite.

Dopo la legge [186/03](#) si hanno tre distinte tipologie di Idr, con corrispondenti configurazioni giuridiche anche in materia di assenze: in primo luogo gli **Idr di ruolo**, che hanno il trattamento di tutti gli insegnanti con contratto a tempo indeterminato; in secondo luogo gli **Idr stabilizzati** (con incarico a tempo pieno e almeno 4 anni di anzianità), che pur essendo a tempo determinato godono di una sostanziale equiparazione ai colleghi di ruolo; infine gli **Idr non stabilizzati** (con incarico a tempo parziale o meno di 4 anni di anzianità), che si trovano nella condizione meno garantita.

In questo settore il Ccnl 1994-97 ha fatto registrare i miglioramenti più significativi per gli Idr, accentuando la distinzione tra **stabilizzati** e **non stabilizzati**. I primi hanno ottenuto una totale equiparazione al personale a tempo indeterminato (di ruolo), mentre gli altri hanno comunque compiuto dei passi avanti rispetto al regime precedente.

Attualmente [l'art. 19 del Ccnl 2006-09, al comma 1](#), ribadisce chiaramente che «al personale di cui [all'art. 3, comma 6, del Dpr n. 399 del 1988](#) [Idr stabilizzati] ... si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi». [L'art. 18](#) del medesimo Ccnl contempla anche il diritto all'aspettativa.

Nell'insieme, il regime di assenze può essere sintetizzato nel

seguinte prospetto, che più avanti sarà documentato in dettaglio.

### **Idr di ruolo e stabilizzati**

	<b>Durata</b>	<b>Trattamento economico</b>
Ferie	32 giorni	100%
Festività	4 giorni	100%
Assenze per malattia	dal 1° al 9° mese	100%
	dal 10° al 12° mese	90%
	dal 13° al 18° mese	50%
(solo per malattie gravi)	dal 19° al 36° mese	senza assegni
(per terapie invalidanti)	dal 1° al 36° mese	100%
Permessi esami o concorsi	8 giorni	100%
grave lutto	3 giorni per ogni evento	100%
matrimonio	15 giorni	100%
motivi personali o familiari	3 giorni (+ 6 di ferie)	100%

### **Idr non stabilizzati**

	<b>Durata</b>	<b>Trattamento economico</b>
<b>Ferie</b>	32 giorni (30 nei primi tre anni)	100%
<b>Festività</b>	4 giorni	100%
<b>Assenze per malattia</b>	nel primo mese	100%
	2° e 3° mese	50%
	dal 4° al 19° mese	Senza stipendio
<b>Permessi</b> esami o concorsi	8 giorni	Senza stipendio
	grave lutto	100%
qualsiasi altro motive	evento	Senza stipendio
matrimonio	6 giorni	100%
	15 giorni	

## 2. Ferie

Tutti gli insegnanti hanno diritto a un periodo di ferie retribuito pari a «32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23-12-1977, n. 937» ([Ccnl 2006-09, art. 13, c. 2](#)). Gli insegnanti nei primi tre anni di servizio hanno invece diritto a 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate di cui sopra (ivi, comma 3).

Le ferie vanno fruite durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, ma si può disporre di sei giorni di ferie anche durante il normale corso dell'anno, subordinatamente «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» (Ccnl 2006-09, art. 13, c. 9). Qualora le ferie non siano state motivatamente godute, possono essere recuperate nell'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

Ai giorni di ferie vanno aggiunte la **festa del santo patrono**, qualora cada in giorno lavorativo, e le quattro giornate di riposo di cui alla legge 937/77, ma queste possono essere fruite solo nei periodi di sospensione dell'attività didattica ([Ccnl 2006-09, art. 14](#)).

Pertanto, fatta eccezione per gli insegnanti nei primi tre anni di servizio che dispongono di due giorni in meno, tutti gli Idr hanno diritto a 36 giorni di ferie o festività.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Le ferie possono essere interrotte per motivi di servizio: in questo caso si ha diritto al rimborso delle spese documentate per il rientro in sede. Le ferie sono sospese in caso di malattia superiore a tre giorni o di ricovero ospedaliero.

## 3. Permessi

In materia di permessi va notata una sostanziale differenza di trattamento tra gli Idr stabilizzati e quelli non stabilizzati.

Agli **Idr di ruolo e stabilizzati** è applicato integralmente il regime definito dall'art. 15 [del Ccnl 2006-09](#).

Per gli **Idr non stabilizzati**, invece, valgono le norme fissate dall'art. [19 del medesimo Ccnl](#).

**9.** Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

**10.** Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

**11.** I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

**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.

**13.** I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

**14.** Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12.

**15.** Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17, comma 9.

A tutti i docenti, con contratto a tempo determinato o indeterminato, sono attribuiti a domanda permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero (comunque per non più di due ore e a condizione che sia possibile la sostituzione con personale in servizio). Detti permessi possono essere fruiti complessivamente nel corso dell'anno scolastico per un numero di ore non superiore a quello delle ore settimanali di insegnamento e devono essere recuperati entro i due mesi lavorativi successivi a quello di fruizione, pena la trattenuta della retribuzione corrispondente.

#### 4. Assenze

Per gli Idr di ruolo e stabilizzati valgono le medesime condizioni in materia di assenze per motivi di salute, quali risultano [dall'art. 17 del Ccnl 2006-09](#).

**Gli Idr non stabilizzati, invece, rientrano [nell'art. 19, comma 5](#)**, del medesimo Ccnl, citato poco sopra. Ai sensi dei commi 6 e 8 del medesimo art. 19 va ricordato che i periodi di assenza parzialmente retribuiti non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio, mentre la interrompono a tutti gli effetti i periodi di assenza senza assegni.

Si ricorda infine che qualunque assenza non preventivamente autorizzata deve essere comunicata alla scuola prima dell'orario di inizio del servizio; l'eventuale certificato medico in caso di malattia è inviato telematicamente dal medico. La scuola ha facoltà di disporre la visita fiscale fin dal primo giorno, ma non c'è alcun controllo in caso di ricovero presso ospedali pubblici o convenzionati. Il dipendente può dimorare durante la malattia in luogo diverso da quello di residenza o domicilio, dandone preventiva comunicazione.

Gli Idr che siano nominati su più scuole sono tenuti a comunicare ogni assenza alla scuola da cui sono amministrati (generalmente quella in cui svolgono il maggior numero di ore), informando le altre scuole eventualmente coinvolte nell'assenza.

#### 5. I congedi parentali

La materia dei congedi parentali raccoglie le disposizioni originariamente stabilite per la tutela della maternità dalla legge 1204/71 e dalle integrazioni successivamente intervenute con la legge 903/77 e la legge 53/00. L'insieme di questa complessa normativa è stato oggi raccolto nel [DLgs 26-3-2001, n. 151](#), "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", applicabile a tutti i lavoratori. Il Ccnl [2006-09 ne tratta all'art. 12](#).

In conseguenza di queste disposizioni, alle donne è espressamente vietato il lavoro per cinque mesi in coincidenza con il parto: origina-

riamente il divieto valeva nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi, ma la [legge 53/00](#) ha reso più flessibile il divieto, consentendo di ridurre l'astensione ad un solo mese prima del parto per usufruire di quattro mesi dopo. A certe condizioni il permesso è fruibile dal padre del bambino ed è riconosciuto anche in caso di adozione. Ulteriori periodi sono concessi prima del parto in caso di complicazioni della gravidanza e dopo la nascita per l'assistenza al bambino, una volta scaduto il periodo di astensione obbligatoria. La casistica è estremamente complessa e non può essere esaminata in questa sede.

In passato si sono prodotti effetti negativi e discriminanti per la tutela della maternità delle Idr a causa della loro condizione di insegnanti non di ruolo, che impediva l'applicazione di alcune garanzie. I problemi sono stati superati dal Ccnl per il biennio 2000-01, siglato il 15-32001, che ha trattato la materia con una prospettiva nuova, implicante il superamento delle precedenti interpretazioni. [L'art. 12 del Ccnl 2006/09](#) prevede ormai che a tutte le lavoratrici, senza alcuna distinzione aggiuntiva, spetti l'intera retribuzione nei periodi di interdizione dal lavoro per maternità.

Durante il primo anno di vita del bambino, al rientro dell'insegnante al lavoro, deve essere concesso un riposo orario di un'ora al giorno (la cosiddetta riduzione di orario per allattamento). Le modalità di tale riposo vanno concordate con il dirigente scolastico. Ulteriori agevolazioni sono previste anche negli anni successivi di vita del bambino.

## 6. Aspettative e utilizzazioni

Ai sensi dell'art. 18 del Ccnl 2006-09 l'aspettativa può essere concessa anche agli Idr **stabilizzati**. Essa può essere richiesta per motivi di famiglia o di studio ed è regolata dagli artt. 69 e 70 del Dpr 3/57.

L'aspettativa deve essere autorizzata dal dirigente scolastico, non prevede alcuna retribuzione ed interrompe a tutti gli effetti la maturazione dell'anzianità di servizio.

Un caso particolare è quello **dell'aspettativa per dottorato di ricerca**, che il contratto contempla genericamente insieme alle altre forme di aspettativa. La legge 448/01, art. 52, c. 57, consente che possa

essere conservato il trattamento economico a coloro che sono ammessi a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio. Tale condizione particolare si applica agli Idr per i corsi di dottorato non solo nelle discipline "laiche" all'interno delle università statali, ma anche per i corsi nelle discipline teologiche valide per l'accesso all'Irc (DM 15-7-1987 e successive modificazioni) che si svolgono nelle università pontificie. Di norma la durata legale del corso di dottorato è di tre anni e l' aspettativa decorre dall'inizio del corso (generalmente non coincidente con l'inizio dell'anno scolastico). La CM 15/11 ha precisato che il periodo di aspettativa retribuita non è soggetto a proroga e che possono fruire dell'aspettativa per dottorato anche gli insegnanti a tempo determinato, ma senza retribuzione. Si ricordi che al termine del corso di dottorato l'insegnante è tenuto a riprendere servizio per almeno due anni, pena la restituzione delle somme percepite.

Un ulteriore caso particolare è quello descritto dalla legge 26-2-1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo. L'art. 33 stabilisce che: «Coloro ai quali sia riconosciuta con la registrazione la qualifica di volontari in servizio hanno diritto: a) al collocamento in aspettativa senza assegni, se dipendenti di ruolo o non di ruolo da amministrazioni statali o da enti pubblici, nei limiti di appositi contingenti, da determinare periodicamente con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con i Ministri degli affari esteri e del tesoro. Il periodo di tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. Il diritto di collocamento in aspettativa spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario; b) al riconoscimento del servizio prestato nei Paesi in via di sviluppo; c) alla conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, e successive norme integrative, relative ai lavoratori chiamati alle armi per il servizio di leva, qualora beneficiano del rinvio del servizio militare ai sensi della presente legge». Dal momento che si parla esplicitamente di dipendenti non di ruolo, è fuori di dubbio che questo genere di aspettativa si possa applicare a tutti gli Idr.

Solo gli Idr di ruolo possono fruire degli esoneri dal servizio per

utilizzazioni o comandi presso enti o istituti di vario genere. Invece, è ovviamente possibile a tutti gli Idr fruire dell'esonero dal servizio se si trovano ad essere collaboratori del dirigente scolastico e ricorrono le condizioni per l'esonero o il semiesonero. Sono altresì possibili esoneri dal servizio per attività sindacale o mandati amministrativi, secondo la normale legislazione in materia.

Diverso è il caso degli Idr che ritengano di **essere inidonei al servizio per motivi di salute** e chiedano perciò di essere utilizzati in altri incarichi. Questa è un'opportunità specificamente prevista dall'art. 514 del TU per gli insegnanti di ruolo e non può quindi essere applicata agli Idr non di ruolo. Tuttavia, in caso di inidoneità fisica permanente all'insegnamento, accertata da visita medica collegiale, l'Idr inabile deve essere collocato a riposo a condizione che abbia maturato cinque anni di versamenti contributivi, di cui almeno tre nel quinquennio precedente la decorrenza della pensione d'inabilità, ai sensi della legge 335/95 art. 2, c. 12. 11 parere del Consiglio di Stato n. 1931/96, trasmesso dal Mpi con [CM 87/97](#), a suo tempo aveva giustificato l'applicabilità di una analoga norma precedente anche agli Idr grazie alla «sostanziale equiparazione giuridica degli Idr con incarico annuale ai docenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato».

Vedi anche:

Assenze: [DLvo 26/06/2009](#); [Circ INPDAP 28/05/2009](#); [Parere DFP 56340 del 21/11/2011](#)

Inidoneità : [DPR 27/11/2011 n 171](#); [Disciplina inidoneità psicofisica](#)

Permessi vari: [Cir Fun Pub 05/09/2008 n 8](#)