Scheda nr.30/2020

FERIE

PERSONALE DOCENTE E ATA

PERSONALE DOCENTE

In premessa è bene ricordare che spetta al collegio dei docenti, a norma dell'art.7, comma 1, lettera a) del D.Lgs.297/94 il potere deliberante in materia di funzionamento didattico del circolo o dell'istituto. Inoltre, il CCNL 2006/09, all'art.28, comma 4, dispone che "*Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il* ***dirigente scolastico predispone****, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali,* ***il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente****, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive.* ***Il piano****, comprensivo degli impegni di lavoro,* ***è deliberato dal collegio dei docenti*** *nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e* ***con la stessa procedura è modificato****, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 7.*"

Dalla lettura di quanto sopra deriva che gli eventuali impegni di natura **collegiale** ovvero **individuale** del personale docente devono essere compresi nel piano delle attività regolarmente deliberato dal collegio. Le attività contenute nel piano comprendono anche quelle funzionali all'insegnamento (art.29, CCNL 2006/09) e cioè:

- **fino a n.40 ore annue** per la partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, comprese le attività di programmazione e di verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative;
- **fino a n.40 ore annue** per la partecipazione ai consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi di partecipazione a tali attività sono programmati secondo i criteri fissati dal Collegio dei Docenti, avendo cura di tenere in considerazione gli impegni di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;
- **svolgimento scrutini ed esami** compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione (al di fuori delle predette 40 ore).

PERSONALE DOCENTE A TEMPO INDETERMINATO
(art.13 del CCNL del 2006/2009)

La durata delle ferie è di **32 giorni** lavorativi per anno scolastico, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1 della legge 937/77. Per i dipendenti neo assunti il numero dei giorni spettanti per i primi tre anni è **pari a 30**, anch'essi comprensivi delle due giornate compensative. Decorsi tre anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato (e quindi anche con rapporto a tempo determinato), si ha diritto a 32 giorni.

Le ferie sono irrinunciabili.

Il personale docente e educativo fruisce delle ferie **nei periodi di sospensione delle lezioni** (art.13, comma 9, CCNL Scuola 2006/2009), disposizione prevista, in seguito, anche dall'art. 1, comma 54, della legge 228/2012 (Legge di stabilità per il 2013). Inoltre, ai sensi dell'art. 5, comma 8, del decreto-legge 95/2012, la mancata fruizione delle ferie non può dar luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

Nella rimanente parte dell'anno ha diritto **a 6 giorni di ferie**, purché sostituito con altro personale in servizio e purché non derivino comunque oneri aggiuntivi.

La durata del periodo di ferie si riduce per:

- assenze per malattia non retribuite;
- aspettative, permessi e congedi non retribuiti.

Le ferie di cui non è stato possibile godere nel corso dell'anno scolastico possono essere recuperate entro l'anno scolastico successivo, nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

(art.19 del CCNL del 2006/2009)

Si applicano, in via generale, le norme previste per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con alcune specifiche precisazioni.

Il supplente matura il diritto alle ferie **proporzionalmente** ai giorni di servizio prestati nel corso dell'anno scolastico. Può godere delle ferie su sua richiesta durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Analogamente al personale docente assunto a tempo indeterminato, le ferie devono essere fruite dal personale docente precario **nei periodi di sospensione delle lezioni** (art.13, comma 9, CCNL Scuola 2006/2009).

Il Decreto Legge 95/2012, all'art.5 al comma 8 (convertito con modifiche ed integrazioni nella L.135/2012 – c.d. "*spending review*") ha introdotto **il divieto di monetizzazione delle ferie** per tutto il personale delle Pubbliche Amministrazioni (quindi, anche per il personale scolastico).

Successivamente, l'art. 1, commi 54 – 55 – 56 Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità per il 2013) è nuovamente intervenuto sulla questione. In particolare, il comma 55, intervenendo sulle disposizioni previste dalla *spending review*, dispone che "*il divieto di monetizzazione* ***non si applica al personale docente*** *e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente* ***breve e saltuario*** *o* ***docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche****,* ***limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie*****".**

PERSONALE ATA

Per il personale ATA assunto a tempo indeterminato, il CCNL all'art.1, comma 11, si dispone che "*Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto*."

Inoltre, ai sensi dell'art.10 del CCNL 2006/09 "*In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale A.T.A. di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA*".

PERSONALE ATA A TEMPO INDETERMINATO

(art.13 CCNL 2006/2009)

La durata delle ferie è stabilita in 32 giorni lavorativi per anno scolastico, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1 della legge 937/1977.

Per i dipendenti neo assunti il numero dei giorni spettanti per i primi tre anni è pari a 30, anch'essi comprensivi delle due giornate compensative. Decorsi tre anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato (e quindi anche con rapporto a tempo determinato), si ha diritto a 32 giorni.

Le ferie sono irrinunciabili.

Come per il personale docente, ai sensi dell'art. 5, comma 8, del deceto-legge 95/2012, la mancata fruizione delle ferie non può dar luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

PERSONALE ATA A TEMPO DETERMINATO

(art.19 CCNL 2006/2009)

Per il personale con contratto a tempo determinato le ferie sono **proporzionali** al periodo di lavoro prestato.
Come già in precedenza riportato, il Decreto Legge 95/2012, all'art.5 comma 8 (convertito con modifiche ed integrazioni nella L.135/2012 – c.d. "spending review") ha introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie per tutto il personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Ricordiamo, ancora, che l'art. 1, al comma 55 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità per il 2013) dispone che "il divieto di monetizzazione non si applica al personale docente e **amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario** o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie".

In occasione dell'emergenza epidemiologica, il Decreto Legge 18/2020 (convertito nella L.27/2020), ha previsto che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza (attualmente fissata al 31/07/2020) disponendo, all'art.87, la possibilità di esentare, motivatamente, dal servizio il personale qualora non sia possibile ricorrere allo smart working.

Comunque, prima di esentare il personale dal servizio (ai sensi dell'art.1256 del codice civile) si dispone il ricorso agli istituti:

- delle ferie pregresse;
- del congedo;
- della banca ore;
- della rotazione e degli altri istituti nel rispetto della contrattazione collettiva.

Sempre secondo il citato art.87 del D.L. 18/2020, il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Successivamente, il Dpcm 26/04/2020 (le cui disposizioni valgono fino al 17/05/2020) all'art.1, comma 1, lettera hh), fermo restando la conferma della prestazione del servizio in modalità agile, ha

espressamente *raccomandato* “in ogni caso ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie”.

Infine, il D.L.34/2020 (Decreto Rilancio) all’art.263 dispone che, al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la conclusione dei diversi procedimenti, le Pubbliche Amministrazioni (e quindi anche le scuole), fino al 31 dicembre 2020, adeguano le misure adottate di lavoro agile e di limitazione in presenza del solo personale necessario alle attività indifferibili, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici. In questo senso organizzano il lavoro dei dipendenti e l’erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell’orario di lavoro, rivedendone l’articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l’utenza.

In conclusione, come già evidenziato nella precedente scheda di lettura nr. 23, il personale ATA assunto a tempo determinato con supplenza al 30/06 o al 31/08 è tenuto a chiedere la fruizione delle ferie; in alternativa, esiste il fondato rischio della mancata monetizzazione delle ferie non fruite in un periodo in cui il personale stesso avrebbe legittimamente potuto richiederle.

NORME COMUNI PER LA FRUIZIONE DELLE FERIE DEL PERSONALE ATA CON CONTRATTO PART - TIME

Per il personale con contratto a tempo determinato le ferie sono proporzionali al periodo di lavoro prestato.

Il personale in **part-time orizzontale** ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari al personale a tempo pieno; il personale in **part-time verticale** ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.