

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

ASSENZE PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

NORME VALIDE PER IL PERSONALE DOCENTE CON CONTRATTO AL 31 AGOSTO O AL 30 GIUGNO E SU SUPPLENZE BREVI.

- Assenza per malattia, docenti con contratto al 31 agosto o al 30 giugno
- Assenza per malattia, docenti su supplenze brevi
- Gravi patologie
- Assenze per vaccinazione contro il COVID - 19
- Permessi del personale docente a tempo determinato
- Permessi brevi
- Ferie

Assenza per malattia, docenti con contratto al 31/08 o al 30/06 - art. 19 CCNL 2007

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto per 9 mesi in un triennio scolastico. La retribuzione in ciascun anno:

- è intera per il primo mese
- 50% nel secondo e terzo mese
- senza retribuzione nei mesi successivi.

Assenza per malattia, docenti su supplenze brevi – art. 19 CCNL 2007

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto, nei limiti della durata del contratto, per un periodo massimo di 30 giorni annuali.

La retribuzione in questo periodo è pari al 50%.

Gravi patologie – art. 17, CCNL 2007

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i giorni di ricovero ospedaliero, i giorni di day hospital e le assenze dovute alle conseguenti terapie certificate. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione.

Assenze per vaccinazione COVID-19 - D. L. 22 marzo 2021 n. 41 art. 31 c. 5

L'assenza dal lavoro per la somministrazione del vaccino contro il COVID - 19 è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico.

Permessi del personale docente a tempo determinato – art. 19, CCNL 2007

- 6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere documentato o autocertificato
- 8 giorni all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami
- 3 giorni retribuiti per lutto per: coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente o componente la famiglia anagrafica, affini di 1° grado
- 15 giorni retribuiti consecutivi per matrimonio nei limiti di durata del rapporto di lavoro (fruibili da una settimana prima a 2 mesi successivi al matrimonio).

Permessi brevi – art. 16 CCNL 2007. Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero, e comunque massimo 2 ore, che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i 2 mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo di permessi orari per a.s. è pari alle ore di insegnamento settimanale del profilo corrispondente.

Ferie – art. 13 CCNL 2007. Le ferie del personale a TD sono proporzionali al servizio prestato. Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno,

la fruizione è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative. La fruibilità dei 6 giorni è subordinata 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.

ASSENZE PERSONALE ATA A TEMPO DETERMINATO

PERSONALE ATA CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (personale ATA con contratto al 31 agosto o al 30 giugno e su supplenze brevi).

- Assenza per malattia, personale ATA con contratto al 31/08 o al 30/06
- Assenza per malattia, personale ATA su supplenze brevi
- Gravi patologie
- Assenze per vaccinazione contro il COVID - 19
- Permessi del personale ATA a tempo determinato
- Permessi brevi
- Assenze per visite, terapie, esami diagnostici
- Ferie

Assenza per malattia personale ATA con contratto al 31/08 o al 30/06 - art. 19 c. 3 e 4 CCNL 2007. L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto per un periodo di 9 mesi in un triennio scolastico. La retribuzione in ciascun anno:

- è intera per il primo mese
- 50% nel secondo e terzo mese
- senza retribuzione nel restante periodo

Assenza per malattia, personale ATA su supplenze brevi - art. 19 c. 10 CCNL 2007. L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto, nei limiti della durata del contratto, per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%. Anche i contratti su organico COVID sono supplenze brevi, quindi, rientrano in questo computo, mentre l'assenza per malattia causata da COVID è equiparata a ricovero ospedaliero ed è esclusa dal computo ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dal CCNL.

Gravi patologie - art. 17 c. 9 e art. 19 c. 15 CCNL 2007. In caso di gravi patologie, che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, i giorni di ricovero ospedaliero e/o i giorni di day hospital e le assenze dovute alle conseguenze certificate delle terapie. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione.

Assenze per vaccinazione COVID- 19 - D. L. 22 marzo 2021 n. 41 art. 31 c. 5

L'assenza dal lavoro, per la somministrazione del vaccino contro il COVID-19, è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico, né fondamentale né accessorio.

Permessi del personale ATA a tempo determinato - art. 15, commi 2 e 3; art. 19, commi 7, 9, 12 del CCNL 2007; art. 32 del CCNL 2016 - 2018

- 6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere documentato o autocertificato
- 8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami (ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio)
- 3 giorni retribuiti (anche non continuativi) per lutto per: coniuge, parenti entro il 2° grado, convivente o componente la famiglia anagrafica, affini di 1° grado

- 15 giorni, retribuiti, consecutivi per matrimonio nei limiti di durata del rapporto di lavoro (fruibili da una settimana prima a 2 mesi successivi al matrimonio)
- 3 giorni di permesso, previsti da particolari disposizioni di legge (art. 33, c. 3 L. 104/1992), fruibili anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
- Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Permessi brevi - art. 16, CCNL 2007. Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario di servizio giornaliero, che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina.

Assenze per visite, terapie, esami diagnostici - art. 33 del CCNL 2018. Al personale ATA sono riconosciuti permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base, sia giornaliera che oraria, fino ad un massimo di 18 ore per anno scolastico. 6 ore di permesso su base oraria sono assimilate ad una intera giornata di assenze per malattia ai fini del periodo di comparto.

Ferie - art. 19 c. 1 e 2 CCNL 2007. Al personale a tempo determinato si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie stabilite dal contratto all'art.17 per il personale a tempo indeterminato, con alcune precisazioni. Le ferie sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'a.s. e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. Il pagamento delle ferie è possibile solo in via residuale per incapacità contrattuale e solo per i supplenti brevi e temporanei. Al personale ATA a tempo determinato, con un'anzianità di servizio fino a 3 anni, spettano 34 giorni di ferie. Al personale ATA a tempo determinato, con un'anzianità di servizio superiore a 3 anni, spettano 36 giorni.

ASSENZE PER FERIE E FESTIVITA' – ATA E DOCENTI

NORMATIVA. Art. 36 Cost., L. 300/1970, art. 2109 del Codice civile. CCNL 2006 – 2009 (art.13), non modificato dal CCNL 2018; CCNL 2016-2018.

PERIODO E PIANO FERIE. Le ferie vanno ordinariamente fruite durante i periodi di sospensione delle lezioni. L'atto di concessione delle ferie – il cosiddetto «Piano ferie» - è un tipico atto gestionale, di competenza del DS, che va adottato su base unilaterale previa richiesta al personale di esprimere le proprie preferenze. Le ferie non devono recare pregiudizio al servizio.

NUMERO DI GIORNI DI FERIE E DI FESTIVITÀ SPETTANTI (ARTT.13 C.1-6 E 19 C. 2 CCNL 2007). Il personale assunto a tempo indeterminato ha diritto a:

- 30 gg. di ferie per anno scolastico se ha un'anzianità di servizio non superiore ad anni 3;
- 32 gg. per anno scolastico se ha un'anzianità di servizio superiore ad anni 3.

Per “anzianità di servizio” si intende servizio a qualunque titolo prestato (per cui anche come supplente). Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio (o in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno) la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Va quindi effettuata la proporzione: $360 : 30/32 = n^{\circ}$ dei giorni di servizio:

- Es. docente fino al terzo anno di servizio che ha prestato 82 giorni di

supplenza ha diritto a 7 giorni di ferie ($x = 30$ per 82 diviso 360).

FESTIVITÀ SOPPRESSE. In sostituzione delle festività soppresse, al personale della scuola sono attribuite 4 giornate di riposo, da fruire nel corso dell'anno scolastico a cui si riferiscono. È considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località sede di servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

PERIODI IN CUI È POSSIBILE FRUIRE DELLE FERIE (ARTT. 13, 15 E 54 CCNL 2007 - LEGGE N. 228/2012 E DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016/18).

Personale docente. Il personale docente di tutti i gradi di istruzione può richiedere di fruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. In sintesi:

- dal 1° settembre alla data di inizio delle lezioni fissata dal calendario regionale;
- nel periodo di sospensione delle lezioni per la pausa natalizia e pasquale;
- durante una eventuale sospensione delle lezioni per l'organizzazione dei seggi elettorali e per i concorsi;
- dal giorno dopo il termine delle lezioni stabilito dal calendario scolastico regionale fino al 30 giugno ad esclusione dei giorni destinati agli scrutini, agli esami o alle attività funzionali all'insegnamento;
- dal 1° luglio al 31 agosto (solo per i docenti assunti a tempo indeterminato o con contratto al 31/8).

6 GIORNI + 3 GIORNI. Durante il normale periodo di svolgimento delle lezioni i docenti assunti a tempo indeterminato e determinato possono fruire di 6 gg. ferie (del totale spettante annualmente) che sono subordinati alla possibilità di sostituire il docente 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.

Per i soli docenti assunti a tempo indeterminato: i 6 giorni di ferie a disposizione durante le attività didattiche possono essere aggiunti, in alternativa, ai 3 giorni di permesso per motivi personali o familiari, previsti dall'art. 15 comma 2 del CCNL del 29.11.2007, e fruiti alle stesse condizioni e con le stesse modalità.

FESTIVITÀ. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla L. 23 dicembre 1977, n. 937. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Le 4 giornate di riposo, di cui al c. 1, sono fruiti nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE. L'art. 5 c. 8, del D. L. 95/ 2012, convertito dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle PA devono essere obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

Ai sensi dell'art. 1 della Legge di stabilità 2013 la necessità di considerare in ferie il personale docente durante tutti i periodi di sospensione delle attività didattiche nel periodo 1° settembre – 30 giugno è prevista in relazione al divieto di monetizzazione delle ferie al personale in servizio fino al 30 giugno. Il divieto di monetizzazione delle

ferie si riferisce anche al personale con contratto fino al 31 agosto e al personale a tempo indeterminato, ma non incide sulla possibilità che il suddetto personale possa fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

L'art.40 c.2 del CCNL 2018 prevede la monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

Docenti a tempo indeterminato e docenti supplenti con contratto al 31 agosto. Le ferie possono essere fruite nei periodi di luglio ed agosto oppure in quelli di sospensione delle lezioni che comprendono, oltre a luglio e agosto, anche i primi giorni di settembre e gli ultimi di giugno secondo il calendario, le vacanze natalizie e pasquali ecc. Spetta sempre al docente individuare il periodo di fruizione delle ferie.

- Es. se il docente con contratto al 31/8 fruisce delle ferie nei periodi di luglio e agosto la scuola non può effettuare nessuna riduzione dei giorni maturati rispetto ai periodi di sospensione delle lezioni (es. Natale e Pasqua) così come invece avviene per il personale supplente con contratto al 30/6.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro le ferie non sono monetizzabili salvo i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente (decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità ecc.).

Docenti supplenti brevi o con contratto al 30/6. Le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel contratto a nulla rilevando se il dipendente abbia o meno richiesto le ferie. Anche per tale personale ai fini di una eventuale monetizzazione delle ferie residue si prendono in considerazione i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente.

Personale ATA con contratto a tempo indeterminato o con contratto fino al 30/6 o 31/8. Ai fini dei periodi in cui è consentita la fruizione delle ferie le nuove norme non introducono alcuna novità rispetto a quanto stabilito dal CCNL 2007. Per una eventuale monetizzazione delle ferie residue si prendono in considerazione i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente.

Personale ATA supplente breve. Ai fini dei periodi in cui è consentita la fruizione delle ferie le nuove norme non introducono alcuna novità rispetto a quanto stabilito dal CCNL 2007. Per tale personale è riconosciuta la "monetizzazione" quando la fruizione delle ferie risulti incompatibile con la durata del rapporto di lavoro.

In base all'art. 5 c. 8 del D. L. 95/ 2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle PA devono essere obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. In base all'art. 1 c. 54,55,56 della Legge di stabilità 2013, il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. La norma non si applica al personale docente 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. La necessità di considerare in ferie il personale docente durante tutti i periodi di sospensione delle attività didattiche nel periodo 1° settembre – 30 giugno è prevista in relazione al divieto di monetizzazione delle ferie al personale in servizio fino al 30 giugno. Il divieto di monetizzazione delle ferie si riferisce anche al personale con contratto fino al 31 agosto e al personale a tempo indeterminato ma non incide sulla possibilità che il suddetto personale possa fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

Divieto di monetizzazione delle ferie e art. 1 c. 54,55,56 della L. di stabilità 2013.

- a) Personale docente a t. d. fino al 30 giugno. Può ottenere la monetizzazione di un numero di giorni pari alla differenza tra i giorni di ferie maturati e i giorni di sospensione delle lezioni compresi nel periodo del contratto
- b) Personale docente a t. d. assunto per supplenze brevi e saltuarie. Può ottenere la monetizzazione dei giorni di ferie maturati con la decurtazione degli eventuali giorni di sospensione delle lezioni presenti nel contratto.
- c) Personale docente a t. d. fino al 31 agosto e personale a t. i. Può continuare a fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

L'art. 40 c. 2 del CCNL 2018 prevede la monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

MONETIZZAZIONE DELLE FERIE: DIVIETO O DIRITTO?

Dipendenti con contratto a tempo determinato. A regolamentare le ferie del personale a tempo determinato (supplenza breve, saltuaria o fino al 30 giugno) è l'art.19 comma 2 del CCNL: "Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto". Due successivi interventi normativi hanno notevolmente condizionato la richiesta ferie dei docenti con contratto a tempo determinato e possibile monetizzazione delle medesime. Nel dettaglio:

Art. 55 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (L. di stabilità 2013): "Il personale docente di tutti i gradi di istruzione (e senza alcuna distinzione fra docenti di ruolo e docenti a tempo determinato) fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica".

D. L. 6 luglio 2012, n. 95, art. 5 comma 8 modificato dall'art. 54 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013): "Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche [...] sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. [...] Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere

applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. Il presente comma 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".

Monetizzazione ferie e CCNL 2016-2018. L'art.40 c.2 del CCNL 2018 prevede la monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

CONCLUSIONI SULLA MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON FRUITE.

- personale docente a tempo determinato fino al 30 giugno: può ottenere la monetizzazione di un numero di giorni pari alla differenza tra i giorni di ferie maturati e i giorni di sospensione delle lezioni compresi nel periodo del contratto;
- personale docente a tempo determinato assunto per supplenze brevi e saltuarie: può ottenere la monetizzazione dei giorni di ferie maturati con la decurtazione degli eventuali giorni di sospensione delle lezioni presenti nel contratto;
- personale docente a tempo determinato fino al 31 agosto e personale a tempo indeterminato: può continuare a fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di stato ed alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. All'art. 5 c.8 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, è aggiunto, infine, il seguente periodo: "Il presente comma 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.

Si può concludere affermando che il divieto di monetizzazione delle ferie costituisca un principio generale e che la normativa prevista per gli insegnanti a tempo determinato debba considerarsi di assoluto favore - trattandosi di eccezione alla regola generale, in mancanza della quale sarebbe rimasto vigente il divieto assoluto di monetizzazione delle ferie: detta normativa deve essere interpretata restrittivamente, sempre tenendo in conto i principi dell'onere della prova e di specifica contestazione previsto dall'art. 115 c.p.c. Infatti deve essere il lavoratore che agisce in giudizio per la corresponsione dell'indennità sostitutiva a provare di aver lavorato nel giorno contestato (Tribunale di Aosta - Sent. 09-04-2021).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1. All'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2. Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

FERIE E MONETIZZAZIONE. LA POSIZIONE DELL'ARAN. L'art.5 c. 8 della L. n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012. All'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità. Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012. Per prevedere nuove ipotesi di monetizzazione delle ferie serve il pronunciamento dell'autorità competente. Dunque è da attendersi prossimamente un pronunciamento su tale questione da parte della Dipartimento Funzione Pubblica, fino a quel momento non si potranno prevedere altre ipotesi integrative od analogiche rispetto a quelle contemplate dal quadro normativo salvo diverse modifiche legislative e/o contrattuali.

LE FERIE RESIDUE VANNO USUFRUITE NEL PERIODO CHE VA DALLA FINE DELLE LEZIONI ALLA FINE DEL CONTRATTO. L'art. 1, comma 54, L. n. 228 del 2012 stabilisce che "il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di stato ed alle attività valutative". Il periodo che va dalla fine delle lezioni alla scadenza del contratto è destinato alla fruizione delle ferie residue, a meno che l'interessato non provi di essere stato impegnato in scrutini, Esami di stato ed attività valutative. Anche in questo caso, è il lavoratore che agisce in giudizio per chiedere la corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, che ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati.

CALCOLO DELLE FERIE PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO. Ai sensi dell'art. 19/2 del CCNL 29.11.2007 "Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato." Pertanto è indispensabile effettuare la proporzione: $360 : 30/32 = n^{\circ}$ dei giorni di servizio : x.

A titolo di esempio un docente al terzo anno di servizio che ha prestato 82 giorni di supplenza, ha diritto a 7 giorni di ferie [$x = 30 \times 82 / 360$].

DOCENTI CON CONTRATTO AL 30/06: PERIODI IN CUI FRUIRE DELLE FERIE E ASSEGNAZIONE DELLE FERIE D'UFFICIO. L'art. 1 c. 54 della L. n. 228/2012 ha uniformato per tutti i docenti, di ruolo, supplenti brevi o fino al 30/6-31/08, i periodi fruizione delle ferie disponendo che il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Per tutti i docenti, compresi quelli assunti a tempo indeterminato, è possibile quindi fruire delle ferie maturate:

- dal 1° settembre alla data di inizio delle lezioni fissata dal calendario regionale;
- vacanze natalizie e pasquali;

- l'eventuale sospensione delle lezioni per i seggi elettorali e per i concorsi;
- dal giorno dopo il termine delle lezioni fino al 30 giugno esclusi ovviamente i giorni destinati agli scrutini, agli esami o alle attività funzionali all'insegnamento (es. CD o altri impegni inseriti nel Piano delle attività);
- dal 1° luglio al 31 agosto per i docenti con contratto annuale (31/8) o per chi è assunto a tempo indeterminato.

Conclusioni. I docenti con contratto a tempo determinato al 30 giugno hanno diritto ad usufruire di:

- 6 giorni di ferie (se maturate, naturalmente), durante il normale svolgimento delle lezioni, che non devono però determinare oneri per l'Amministrazione.
- ferie proporzionate al servizio prestato; circa 2,66 giorni ogni 30 di servizio; durante la sospensione delle lezioni (vedi calcolo sopra).

L'art. 13 c. 8 del CCNL 2007 prevede che le ferie devono essere richieste dal personale docente e ATA al DS. Nello stesso tempo l'amministrazione può assegnare d'ufficio le ferie in caso di inerzia del dipendente. "L'art. 2109 c.c., confermato anche dal nuovo testo dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003, stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del Piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione d'ufficio delle ferie."

Quanto detto finora non dovrebbe riguardare il personale docente a tempo determinato che generalmente produce domanda ferie nel mese di maggio o inizio giugno, in seguito a circolare o comunicazione del DS che fissa una data entro quando presentare l'istanza. La raccomandazione del DS è sempre quella di predisporre un Piano ferie che non vada ad intersecarsi con riunioni quali il CD, attività di valutazione, esami ecc. A volte le ferie vengono attribuite d'ufficio durante il periodo di sospensione delle lezioni, ad esempio vacanze di Natale o Pasqua; magari tramite circolare interna che avvisava i dipendenti di ciò.

Attenzione quindi ad accettare ferie concesse d'ufficio, soprattutto se annunciate con semplice comunicazione verbale; è preferibile emanare un decreto motivato con il quale si comunicano al lavoratore le ferie d'ufficio. Alla base del decreto devono esserci sempre motivazioni valide: inerzia del lavoratore, mancata presentazione del Piano ferie ecc. Se invece non c'è stato alcun decreto di assegnazione d'ufficio delle ferie o se non vengono esplicitate le motivazioni, il docente ha pieno diritto di chiedere i giorni di ferie maturati durante i periodi temporali che maggiormente predilige, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'istituzione scolastica e senza alcun onere aggiuntivo.

FERIE PER CHI È DI RUOLO E SVOLGE UN INCARICO A TEMPO DETERMINATO. Ai sensi degli artt. 36 e 59 del CCNL 2007, il personale docente con contratto a tempo indeterminato può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato, in un diverso ordine o grado di istruzione, o per altra classe di concorso, mantenendo per 3 anni la titolarità della sede. Il personale ATA con contratto a tempo indeterminato può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato mantenendo per 3 anni la titolarità della sede. Il personale docente e ATA che presta servizio in altra classe di concorso o ordine di scuola o, nel caso

degli ATA, in altro profilo o in qualità di docente al 31 agosto o al 30 giugno (artt. 36 e 59) assume lo status previsto per il supplente, anche per i congedi e la retribuzione. Per ciò che riguarda la fruizione delle ferie:

- nel primo caso, ovvero contratto al 31 agosto godrà delle ferie con le stesse modalità e gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato;
- nel secondo caso, ovvero contratto al 30 giugno fruirà delle ferie al rientro nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato.

Nei casi di contratti fino al 30/6 il lavoratore presenta l'istanza di ferie alla scuola di titolarità. Per stabilire quanti giorni spettano occorre sapere quanti ne ha utilizzati nel corso del primo contratto e sottrarli ai 32 - se il richiedente è in servizio da almeno tre anni - o ai 30 per periodi inferiori. Pertanto, per tale personale:

- non è possibile attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruito;
- non è possibile calcolare i giorni di ferie spettanti sottraendo i periodi di sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale, cadenti nell'arco temporale della supplenza, a prescindere che il dipendente le abbia chieste e fruito o meno ovvero che il DS gliel'abbia o no formalmente concesse, così come si fa per tutti i supplenti a tempo determinato con contratto al 30/6.

Ciò perché il personale destinatario dell'art. 36 e 59 rientra nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato e non cessa il rapporto di lavoro. In conclusione, così come precisato anche dall'ARAN - SCU_014_Orientamenti applicativi - la fruizione delle ferie maturate e non godute dovrebbe essere favorita al rientro nella sede di titolarità.

MALATTIA

Art. 19 CCNL 2006 (non modificato dal CCNL 2018)

1. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

2. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

3. 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 c. 6 del DPR 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.

4. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal DS, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla L. 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto, 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.

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

PERMESSI PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

CCNL 2006 – 2009 NON MODIFICATO DA CCNL 2018 - Art. 19 ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato. Al personale docente e ATA assunto a tempo determinato, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi ed esami, nei limiti di 8 giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono inoltre attribuiti permessi non retribuiti, fino a un massimo di 6 giorni, per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a 3 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. Il personale docente e 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. L'art. 19 del CCNL 2016-2018 equipara i diritti derivanti dal matrimonio alle unioni civili. Le ultime due tipologie di permesso (per lutto e per matrimonio) sono computate nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

PERMESSI BREVI

Art. 16. CCNL 2006-2009 (non modificato dal CCNL 2018)

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, 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, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale ATA; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.

3. 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.

4. 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.

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

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO - VEDI ANCHE FILE SPECIFICO

UFFICIO SCOLASTICO DI MILANO. PERMESSI RETRIBUITI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE) – ART. 3 DPR 395/88 – SUPPLENZE BREVI E SALTUARIE. Il personale titolare di contratto a tempo determinato con supplenze brevi e saltuarie, secondo quanto previsto dall'art. 11 c. 3 CIR (Contratto integrativo regionale) 16/12/2019, può presentare istanza di fruizione dei permessi studio tra il 10 e il 20 gennaio 2022. Le tipologie dei corsi che possono dare diritto alla fruizione dei permessi sono quelle individuate all'art.7 c. 1 del CIR del 16/12/2019. Gli aspiranti devono essere iscritti a detti corsi all'atto della presentazione della domanda e che la certificazione relativa alla frequenza dei corsi (e al sostenimento dell'esame, secondo quanto previsto all'art. 10 c. 1 e 2) deve essere presentata al DS della sede di servizio subito dopo la fruizione del permesso e comunque entro 30 giorni. I permessi saranno graduati secondo il seguente ordine di priorità:

1. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento del titolo di studio proprio della qualifica di appartenenza;
2. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di qualificazione professionale, compresi i corsi di abilitazione e specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno, con riferimento a tutte le modalità connesse, i corsi di riconversione professionale e quelli riconosciuti;
3. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di competenze linguistiche, con particolare riferimento alla lingua inglese, per il personale della scuola primaria, con esclusione del personale di cui ai DD.MM. 61/08, 73/09, 75/10, 74/11, o comunque neo immesso in ruolo;
4. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un diploma di laurea (o titolo equipollente), o di istruzione secondaria;
5. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio post-universitari, ex art. 4, comma 4, lettera A del CIR del 16/12/2019;
6. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di altro titolo di studio;
7. frequenza di corsi on-line in modalità "e-blended", per la parte da svolgere in presenza e in modalità sincrona.

Il personale docente, educativo e ATA in servizio presso le Istituzioni statali di Milano e Città Metropolitana, che intende avvalersi del diritto ad usufruire dei permessi retribuiti per motivi di studio per l'anno 2022 (dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022), deve presentare istanza, utilizzando esclusivamente il modello allegato, debitamente compilato, a questo Ufficio Scolastico Territoriale, per il tramite della scuola di servizio, a pena decadenza, entro il termine perentorio del 20 gennaio 2022. Si precisa che è obbligatorio, pena esclusione, indicare la data di iscrizione (giorno mese anno) al corso frequentato e la durata legale dello stesso. Si raccomanda di compilare puntualmente tutte le parti previste dal modello e in particolare la tabella dei servizi prestati nell'anno scolastico 2021/22. La quantificazione del monte ore spettante terrà conto dei servizi prestati dall'inizio dell'anno scolastico in corso e del periodo definito dal contratto in essere all'atto della presentazione della domanda. Nell'istanza deve essere riportata per esteso l'esatta denominazione dell'istituzione presso la quale si frequenta il corso; se l'istituzione non è inserita nell'elenco allegato alla presente è necessario trascrivere anche il relativo indirizzo cui inviare eventuali richieste di conferma delle

dichiarazioni rilasciate, specificando altresì gli estremi del riconoscimento da parte dell'ordinamento pubblico italiano.

E' necessario che i DS appongano formale "visto" in calce (in fondo) alle domande prodotte dal personale dipendente ed assunte al protocollo delle scuole entro il termine perentorio del 20 gennaio 2022, ad attestazione di quanto dichiarato dall'interessato in ordine alla posizione giuridica (natura e durata del contratto individuale di lavoro) e all'orario di servizio prestato. Le Istituzioni Scolastiche invieranno allo scrivente Ufficio, attraverso la piattaforma <https://www.rilevazioni-ambitomilano.net>, entro il 25/01/2022, le domande dei docenti che ne abbiano fatto richiesta utilizzando l'allegato modello.

Le scuole conserveranno agli atti una copia dell'istanza presentata dal personale interessato per accertare che i permessi siano effettivamente richiesti per la frequenza del corso indicato nella domanda e ai fini degli adempimenti previsti dagli artt. 9 e 10 del CIR del 16/12/2019. Quest'Ufficio provvederà alla compilazione degli elenchi del personale scolastico avente titolo ad usufruire nell'anno 2022 dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, che saranno pubblicati e diffusi tramite il sito internet di questo U.S.T. (<http://www.istruzione.lombardia.gov.it/milano/>).

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO. ASSENZE E MALATTIA. PERIODO DI COMPORTO. La normativa di riferimento è contenuta nell'art. 19 del CCNL 2006: "Al personale assunto a tempo determinato 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. 19 prosegue al c. 10 con: "Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal DS, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla L. 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%". Il contratto fissa dunque il periodo di comporta in massimo 30 giorni, tutti retribuiti al 50%.

Come espressamente indicato, la norma indica che il limite dei 30 giorni non riguarda il singolo contratto di lavoro né indica una necessità di proporzionalità al periodo dedotto nel contratto. Pertanto i 30 giorni vanno calcolati per anno scolastico, tenendo conto di tutte le assenze per malattia anche relative a precedenti supplenze brevi e saltuarie ottenute dal dipendente durante lo stesso anno, pur se in diverse istituzioni. Nell'ipotesi in cui il dipendente raggiunga il limite dei 30 giorni di assenza per malattia, il DS procede ipso facto alla risoluzione del contratto di lavoro a tempo determinato, mediante apposita determina dirigenziale, posta agli atti della scuola e trasmessa per conoscenza alle scuole nelle cui graduatorie è iscritto il dipendente, con conseguente risoluzione del contratto di lavoro al SIDI. In proposito si segnala la lacunosità della normativa settoriale, che non prevede esplicitamente le conseguenze ulteriori per il lavoratore ma che possono essere individuate pacificamente per analogia, sulla base della ratio legis complessiva: il dipendente non potrà accettare alcuna altra supplenza proveniente da qualsiasi altra istituzione per il restante periodo dell'anno scolastico in corso.

La motivazione sottesa all'impossibilità è la mancanza delle tutele minime necessarie e presupposte alla stipula di un ulteriore contratto di lavoro:

l'impossibilità di usufruire di assenze per malattia. Sul punto comunque sarebbe necessario un esplicito chiarimento da parte del MI.

Nessun deprezzamento dalle graduatorie. Si richiama l'attenzione su un ulteriore punto, che necessiterebbe chiarimenti ministeriali. Dato che l'art. 19 c. 10 stabilisce l'annualità dei 30 giorni di comporta, il dipendente potrà dunque accettare incarichi di supplenza nel successivo anno scolastico. Ne consegue dunque che il docente/ATA possa, anzi debba, permanere nelle graduatorie in cui è iscritto, pertanto la scuola non può procedere ad alcun suo deprezzamento dalla stessa.

Effetti sul servizio. L'art. 19 c. 11 precisa che i periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente c. 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Pertanto tali periodi avranno piena efficacia, in totale equiparazione al servizio prestato.

Organico Covid. Tutto quanto finora chiarito è valevole anche per il personale assunto come "organico Covid", stante il loro inquadramento come supplenze brevi e saltuarie.