



Ai Dirigenti Scolastici degli istituti scolastici
della Provincia di Lodi

Alle R.S.U. di Istituto

e p.c.ai DSGA
a tutti gli Assistenti Amministrativi
Collaboratori Scolastici
Assistenti Tecnici, Cuochi e Infermieri
Guardarobiere
Addetto alle Aziende Agrarie

RLS e Medico Competente

Sedi

Oggetto: ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE SCOLASTICO ATA E QUESTIONE
DELLE FERIE

Egregi Dirigenti Scolastici delle Istituzioni di ogni ordine e grado della provincia
di Lodi,

Si porta a Vostra conoscenza il contenuto del presente comunicato e si chiede,
parimenti, che sia trasmesso ai lavoratori e pubblicato nella bacheca on line delle
vostre Istituzioni scolastiche.

Attese le segnalazioni pervenute, pare opportuno alle scriventi Organizzazioni
Sindacali UIL SCUOLA RUA e SNALS SCUOLA di LODI riaffermare quanto previsto
dal Contratto Collettivo Nazionale Comparto Scuola 2006-2009 in materia di
orario di lavoro del personale ATA, tutt'ora vigente per questo istituto
contrattuale.

L'art.51 del C.C.N.L. dispone che l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura della scuola e consiste, di norma, in 6 ore continuative antimeridiane per un totale di 36 ore settimanali , etc.

Ne discende che l'orario di lavoro del personale ATA nelle singole istituzioni scolastiche:

- **1- è continuativo e non può essere "spezzato";**

Si evidenzia che fra i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro non c'è quello che **comunemente viene definito orario spezzato (ad esempio tre ore la mattina e tre ore nel pomeriggio dopo una pausa più o meno lunga) e quindi tale tipologia è assolutamente fuori dal vigente CCNL e non può essere inferiore alle 6 ore giornaliere;**

L'orario di lavoro ordinario è pari a n.36 ore settimanali e la durata minima dell'orario giornaliero di lavoro continuativo è di 6 ore (ad esempio non è previsto che il personale destinatario di un contratto settimanale di 6 ore sia costretto a spalmare tale orario su più giorni di servizio : tipo 2+2+2)

- **2 - Prestazione servizio su più plessi scolastici;**

Ogni lavoratore ha diritto ad essere assegnato ad una singola sede di servizio; qualora, in casi del tutto eccezionali dipendenti da **TEMPORANEE EMERGENZE**, si rendesse necessaria l'utilizzazione in più plessi, essa deve essere comunque **regolata dal Contratto d'Istituto**, sulla base della disponibilità individuale e – comunque – mai nella stessa giornata.

- **3- turnazione orario di lavoro;**

La turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario del servizio scolastico settimanale.

Tra i criteri che dovrebbero essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni **richiamiamo l'attenzione al rispetto di una equa distribuzione fra tutti i lavoratori dei carichi di lavoro, in particolare, per quanto riguarda le attività di accoglienza e sorveglianza e di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi**, fatto salvo quanto previsto dall'art.53 del CCNL per i dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi **(per quando riguarda i criteri relativi all'organizzazione dell'orario di lavoro del personale ATA, stabiliti dal C.C.N.L., si rinvia alla lettura del comunicato che verrà pubblicato sabato 18.02.2023).**

FERIE

Molte richieste di chiarimenti pervengono a queste segreterie provinciali della UIL SCUOLA RUA e dello SNALS/CONFSAL di Lodi, sulla materia delicatissima delle ferie, che ora affronteremo in riferimento agli assistenti amministrativi, tecnici, cuochi, infermieri, guardarobieri, collaboratori scolastici, addetto alle aziende agrarie, e che nei prossimi giorni, invece, investirà, come argomento, le ferie del personale docente.

Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile, costituzionalmente tutelato la cui determinazione del periodo di godimento è riconducibile principalmente alle previsioni contenute negli artt. 13 e 19 del CCNL del 29.11.2007. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico. La finalità

della fruizione del periodo di ferie è quella di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, la tutela della salute e lo sviluppo della personalità del lavoratore.

Numero di giorni di Ferie e di Festività spettanti Artt.13, commi 1-6 e

19 comma 2 CCNL 29.11.2007

- 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;

- **a 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.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio 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.

- Personale assunto a tempo determinato

Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono **proporzionali** al servizio prestato.

Per il personale ATA che presta servizio su 5 giorni (c.d. settimana corta), il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie. **Per**

il solo personale in regime di part time verticale, il calcolo dei giorni di ferie deve tenere conto del numero dei giorni lavorativi (non delle ore settimanali):

Es. personale in part time verticale 3 giorni a settimana: $3 : 6 = x : 32$ ovvero $x = 16$ gg. di ferie.

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.

Tipologie di assenza che non riducono il periodo di ferie spettante Art.

13 comma 14 CCNL 29.11.2007

Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico (es. i periodi di malattia retribuiti anche al 90% o al 50%, o i congedi parentali retribuiti al 30%).

Periodi in cui è possibile fruire delle ferie Artt. 13, 15 e 54 CCNL

29.11.2007 - Legge n. 228/2012 e dichiarazione congiunta n. 1 CCNL

2016/18

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può fruire delle ferie durante tutto l'anno scolastico anche frazionandole 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. 54 del CCNL del 29.11.2007 e nel rispetto della contrattazione integrativa di istituto:

▪ Se il dipendente, per esigenze di servizio e preve disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, **può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo**, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di

sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.

• Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

Anche per il personale ATA il periodo di fruizione delle ferie non può subire limitazioni di sorta. **Eventuali modifiche del Piano delle Attività devono prevedere la riconvocazione del personale ai sensi dell'art. 41 comma 3 del CCNL 2016/18 e la successiva informazione alla RSU di scuola e alle Organizzazioni Sindacali provinciali.**

Interruzione o sospensione delle ferie Artt. 13 commi 12 e 13 CCNL

29.11.2007 e 47 comma 4 D.Lgs 151/01

- Il dipendente può interrompere il periodo di ferie:

- In caso di malattia che determini una prognosi di almeno 4 giorni;
- In caso di ricovero ospedaliero (anche di un solo giorno);
- se la malattia del proprio figlio (fino agli 8 anni di età) dia luogo a ricovero ospedaliero.

- Il dirigente può interrompere o sospendere le ferie del dipendente solo per oggettivi e prevalenti motivi di servizio naturalmente da enunciare

nel provvedimento di interruzione o sospensione e correlati al rapporto di lavoro in atto.

In questi casi il dipendente **ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime.** Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Recupero delle ferie non godute Art. 13 comma 10 CCNL 29.11.2007

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 fruitive:

• **Dal personale A.T.A. a tempo indeterminato di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.** In ogni caso, qualora le ferie siano maturate e non godute per cause non imputabili al dipendente (es. grave patologia o una malattia che si protrae anche a cavallo di due anni scolastici), potranno essere fruitive dallo stesso anche al di là dei limiti sopra stabiliti.

Attribuzione delle ferie d'ufficio o limitazioni nel diritto di fruizione

Risulta illegittima l'imposizione delle ferie, così come un loro spostamento, con atto unilaterale del dirigente scolastico, specie se non si è proceduti ad un tentativo di concordare il periodo temporale di fruizione con il dipendente.

Resta quindi inteso che qualunque circolare interna del dirigente scolastico non conforme al Contratto Nazionale di Lavoro, a quanto stabilito eventualmente nella contrattazione di istituto per il personale

A.T.A., che comporti una riduzione o uno spostamento dell'arco temporale del periodo di ferie richiesta, sia priva di qualunque fondamento normativo e, pertanto, sia da ritenersi illegittima.

**Monetizzazione delle ferie Legge n. 228/2012 e dichiarazione
congiunta n. 1 CCNL 2016/18**

Per tutto il personale, il pagamento sostitutivo delle ferie non godute può avvenire 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 personale amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o al 30/6:

Il pagamento sostitutivo delle ferie non godute dai supplenti può avvenire nella misura data dai giorni di ferie spettanti detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale, cadenti nell'arco temporale della supplenza, a prescindere che il dipendente le abbia chieste e fruite o meno ovvero che il Dirigente Scolastico gliene abbia o no formalmente concesse.

Ferie per chi è di ruolo e svolge un incarico a tempo determinato Art.

59 del CCNL 2006-09

Ai sensi dell' art. 59 del CCNL 2006-09:

- 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 complessivi 3 anni la

titolarità della sede. 5 Il personale ATA che presta servizio in altra classe di concorso o ordine di scuola o, in altro profilo o in qualità di docente al 31 agosto o al 30 giugno (ex 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 eventualmente 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 Dirigente Scolastico 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. 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.

Alla luce di quanto sopra si invitano le S.V. di fare in modo che l'orario del personale ATA sia gestito nel rispetto del quadro normativo e contrattuale di riferimento attualmente vigente.

Ringraziamo tutti i colleghi amministrativi, tecnici, cuochi, infermieri, guardarobieri, addetti alle aziende agrarie e collaboratori scolastici, che ci inviano continuamente mail, o che ci incontrano nelle assemblee, e nelle scuole che ci richiedono informazioni, interpretazioni sul C.C.N.L. e sulle norme imperative che intervengono sul rapporto di lavoro del personale ATA. La vostra interlocuzione con i segretari provinciali della UIL SCUOLA RUA e dello SNALS/CONFSAL è la vera essenza di un sindacato che vuole essere ed è dei lavoratori e per i lavoratori.

Ricordiamo come già scritto che il prossimo comunicato sarà interamente dedicato al diritto di ferie del personale docente.

Per ulteriori informazioni e chiarimenti in merito, contattare le sedi territoriali UIL SCUOLA RUA e SNALS SCUOLA.

Cordiali saluti.

Lodi, 16.02.2023

Le Segreterie Provinciali

SNALS CONFSAL

UIL SCUOLA RUA

LODI
PROF. SALVATORE DI MUNDO

LODI
DOTT. SEBASTIANO BOSCARINO

