
ATTIVITÀ DEL PERSONALE DOCENTE AL TERMINE DELLE LEZIONI

FERIE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Scheda tecnica della UIL Scuola

ATTIVITÀ DEL PERSONALE DOCENTE AL TERMINE DELLE LEZIONI

*Le attività di insegnamento e funzionali all'insegnamento sono stabilite dagli artt. 28 e 29 del CCNL 2006-09. Tali articoli prevedono che l'attività di insegnamento si svolge "nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale", e che le attività collegiali e funzionali all'insegnamento sono quelle stabilite **esclusivamente dal piano annuale deliberato dal collegio dei docenti ad inizio anno scolastico (il piano può essere modificato, sempre dallo stesso organo collegiale, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze).***

Nei periodi di sospensione delle lezioni e interruzione delle attività didattiche, i docenti **non hanno l'obbligo di rimanere a scuola per l'orario di cattedra** e possono essere impegnati solo in attività funzionali o aggiuntive deliberate e previste dal piano delle attività, e precisamente:

- ✓ eventuali consigli di classe, per un impegno complessivo fino a 40 ore annue;
- ✓ scrutini, esami e adempimenti connessi;
- ✓ riunioni del collegio dei docenti, attività di programmazione e verifica fino a 40 ore annue, con l'avvertenza che le ore eccedenti vanno retribuite con il fondo di istituto;
- ✓ eventuali attività di aggiornamento, da svolgere su base volontaria;
- ✓ attività aggiuntive (anche queste da svolgere su base volontaria) previste nel PTOF o deliberate dal collegio dei docenti, che danno diritto al compenso orario o forfettario.

Non è quindi ipotizzabile l'imposizione della semplice presenza nella scuola (con eventuale obbligo di firma del registro delle presenze) indipendentemente dall'impegno in attività programmate, non trovando ciò corrispondenza negli obblighi stabiliti dalla norma contrattuale.

Pertanto, qualora il dirigente scolastico imponga obblighi non previsti dal piano delle attività, suggeriamo al docente di presentare un atto di rimostranza scritto per far decadere l'eventuale ordine di servizio (emanato anche attraverso una circolare interna).

Le Segreterie Territoriali della UIL Scuola supporteranno direttamente i docenti iscritti avviando specifiche azioni.

FERIE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Le ferie del personale della scuola 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 tuttora in vigore. 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 SOPPRESSE

(Artt.13, commi 1-6 e 19 comma 2 CCNL 29.11.2007)

Ferie spettanti al personale a tempo indeterminato e determinato

Il personale docente e ATA a tempo indeterminato e a tempo determinato 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 un servizio a **qualunque titolo prestato** (per cui nei tre anni vengono considerati tutti i servizi svolti a tempo determinato sia come docente che ATA).

Nel calcolo dei giorni di ferie spettanti, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Calcolo delle ferie personale a tempo determinato

Le ferie del personale docente e ATA assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato.

Va quindi effettuata la proporzione: $360: 30/32 = n^{\circ}$ dei giorni di servizio: x

- 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**, a tutto il 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.

Nel calcolo dei giorni spettanti per festività soppresse, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Personale in servizio su 5 o 6 giorni o in regime di part time

➤ Personale in servizio su 5 o 6 giorni

Per il **personale docente e ATA** che presta servizio su 5 giorni (settimana corta o giorno libero) il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie. A tutto il personale scolastico le ferie devono essere sempre rapportate a 32 (o 30) giorni effettivi anche se si lavora su 5 giorni settimanali.

Di norma il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei **giorni lavorativi** come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, **senza conteggiare le festività e/o i riposi compensativi in esso ricadenti**.

➤ Personale docente e ATA in regime di part-time

Il personale docente e ATA in **regime di part time orizzontale** ha lo stesso numero di giorni di ferie del personale a tempo pieno. Per il personale docente e ATA in **regime di part time verticale**, invece, il periodo di ferie viene riproporzionato.

Per il solo personale docente ed ATA 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. docente in part time verticale 3 giorni a settimana: $3 : 6 = x : 32$ ovvero $x = 16$ gg. di ferie.

PARTICOLARITÀ

Personale ATA

Per il personale ATA il CCNL 29.11.2007 (art. 13 comma 5) dispone che nel caso in cui il PTOF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di lavoro il sesto è considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie. In questo modo, è irrilevante per il calcolo delle ferie che la settimana lavorativa di 36 ore sia articolata su cinque o sei giorni CCNL.

Mentre i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana ai fini del computo delle ferie vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

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: **periodi di malattia retribuiti al 90% o al 50%; 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)

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, è possibile fruire delle ferie spettanti:

- ✓ dal 1° settembre alla data fissata dal calendario regionale per l'inizio delle lezioni;
- ✓ durante il 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).

PARTICOLARITÀ

Personale docente

Ferie durante il periodo delle lezioni

Per il personale docente a tempo indeterminato e determinato: Durante il normale periodo di svolgimento delle lezioni è possibile fruire di 6 gg. ferie che sono subordinati alla possibilità di sostituzione 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. Tali giorni, se fruiti, sono detratti dal monte ferie spettante.

Personale docente a tempo indeterminato

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, da fruire alle stesse condizioni e con le stesse modalità.

I 6 giorni di ferie, anche se fruiti "come" permessi per motivi personali e familiari, sono detratti dal monte ferie spettante.

Personale ATA

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il **personale ATA** 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.

INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DELLE FERIE

(Artt. 13 commi 12 e 13 CCNL 29.11.2007 e 47 comma 4 D.Lgs 151/01)

Il personale 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.

Le ferie del dipendente interrotte o sospese dal dirigente:

- **Solo per oggettivi e prevalenti motivi di servizio** da enunciare nel provvedimento di interruzione o sospensione e correlati al rapporto di lavoro in atto.

In questo caso 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 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

(Art. 13 comma 10 CCNL 29.11.2007)

In caso di particolari esigenze di servizio (ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale es. maternità 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 docente a tempo indeterminato** entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione delle lezioni e dell'attività didattica;
- Dal **personale ATA 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 fruite dallo stesso anche al di là dei limiti sopra stabiliti.

FERIE DEL PERSONALE DI RUOLO CHE SVOLGE UN INCARICO A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi degli artt. 36 e 59 del CCNL 29.11.2007:

- ✓ **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 complessivi 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 complessivi 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 (*ex artt. 36 e 59*) assume lo status previsto per il supplente, anche per i congedi e la retribuzione.

Fruizione delle ferie

- **contratto al 31 agosto:** il personale fruirà delle ferie nella scuola in cui è in servizio con le stesse modalità e gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato;
- **contratto al 30 giugno:**
 - ✓ non è possibile attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruite.;
 - ✓ 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 fruite o meno ovvero che il Dirigente Scolastico glielne 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 – **tale personale fruirà delle ferie al rientro nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato** (*detratti i giorni di ferie eventualmente già fruiti durante la supplenza*).

MONETIZZAZIONE DELLE FERIE

(Legge n. 228/2012 e dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 2016/18)

Docenti a tempo indeterminato o con contratto al 31 agosto

Le ferie possono essere fruiti 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 scolastico, 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 in tali periodi.

In sostanza, la scuola deve detrarre dal monte ferie maturato e spettante al docente tutti i giorni di sospensione delle lezioni (periodi di Natale e Pasqua e periodo dal termine delle lezioni al 30/6, con esclusione dei giorni in cui il docente è impegnato in attività valutative o collegiali) e ovviamente il periodo di ferie eventualmente già fruito dal docente. Ciò che rimane va monetizzato.

È utile precisare che tale calcolo (sottrazione dei giorni in cui è possibile fruire delle ferie dal totale delle ferie maturate e non fruiti) va effettuato dalla scuola **solo al termine del contratto ovvero nel momento in cui le ferie andrebbero monetizzate.**

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 la mancata fruizione non è imputabile o riconducibile al dipendente (*assenze per malattia e infortunio, congedo obbligatorio di maternità ecc. fruiti durante i periodi di sospensione delle lezioni o comunque durante tutti i periodi in cui il docente avrebbe potuto fruire delle ferie*).

- Es. Se durante il periodo di sospensione delle lezioni per Natale o Pasqua, periodo in cui il docente può fruire delle ferie, il docente era in malattia o in congedo per maternità, tali giorni non dovranno essere sottratti dal monte ferie spettante.

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 29.11.2007.

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 29.11.2007.

Per tale personale è riconosciuta la “monetizzazione” quando la fruizione delle ferie risulti incompatibile con la durata del rapporto di lavoro.

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

Risulta sempre 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, e, nel caso specifico del **personale docente, se non si sono pianificati impegni collegiali nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche** ovvero nei periodi in cui è possibile fruire delle ferie.

Su quest’ultimo punto è importante ricordare come il CCNL del 29.11.2007, all’art. 28, dispone che 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.

Si ricorda altresì che di tale piano è data informazione alle Organizzazioni sindacali provinciali e alle RSU di istituto.

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 ATA o a quanto deliberato dal Collegio dei docenti in materia di impegni dei docenti nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche, 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.

*Per ulteriori chiarimenti e supporto è possibile rivolgersi
alle segreterie territoriali UIL Scuola*

Per conoscere la sede più vicina [clicca qui](#)

www.uilscuola.it
