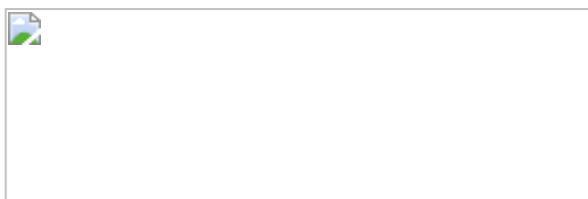


- **Oggetto:** Impegni docenti al termine delle lezioni e diritto alle ferie per tutto il personale (SCHEDA)
- **Data ricezione email:** 03/06/2024 09:51
- **Mittenti:** UIL Scuola Bologna - Gest. doc. - Email: bologna@uilscuola.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':**
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** UIL Scuola Bologna <bologna@uilscuola.it>

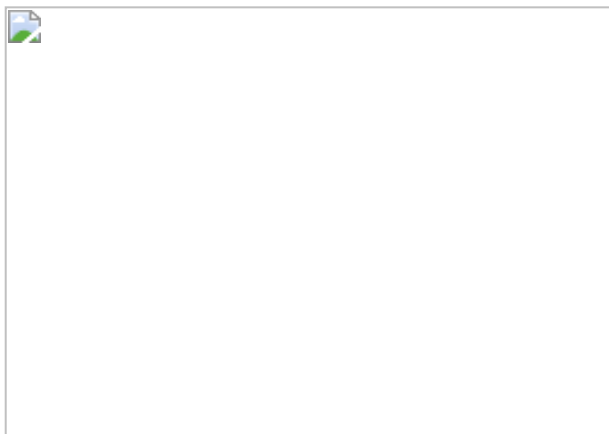
Allegati

File originale	Bacheca digitale?	Far firmare a	Firmato da	File firmato	File segnato
logo UIL Bologna.png	SI			NO	NO
13 rispetto.jpg	SI			NO	NO

Testo email



[CLICCA QUI PER I CONTATTI](#)



Quali sono le attività che i docenti devono svolgere dopo l'ultima campanella e come si applica il diritto alle ferie anche per il personale ATA – [Clicca QUI per scaricare la nostra scheda](#)

ATTIVITÀ DEL PERSONALE DOCENTE AL TERMINE DELLE LEZIONI

Le attività di insegnamento e funzionali all'insegnamento sono stabilite dagli artt. 43 e 44 del CCNL 18.01.2024. 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, quindi, i **docenti** non hanno l'obbligo di rimanere a scuola per l'orario di servizio 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, o di una presunta "reperibilità" del docente non impegnato in alcuna attività, 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 costituiscono un diritto irrinunciabile, costituzionalmente tutelato la cui determinazione del periodo di godimento è riconducibile principalmente alle previsioni contenute negli artt. 13 del CCNL del 29.11.2007 e 35 del CCNL 18.01.2024. 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 ferie spettanti

Il personale scolastico ha diritto per ogni anno scolastico di servizio ad un periodo di ferie retribuito di:

- 30 gg. per anno scolastico se l'anzianità di servizio non è superiore ad anni 3;
- 32 gg. per anno scolastico se l'anzianità di servizio è superiore ad anni 3.

Per "anzianità di servizio" si intende servizio a qualunque titolo prestato (es. per il personale di ruolo va conteggiato nei tre anni anche l'eventuale servizio prestato 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.

Festività soppresse

In sostituzione delle festività soppresse, al personale della scuola sono attribuite 4 giornate di riposo, da fruire obbligatoriamente entro il 31 agosto di ogni anno (contrariamente alle ferie non sono differibili all'anno scolastico successivo). È considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località sede di servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

Servizio su 5 o 6 giorni settimanali

Per il personale docente e ATA che presta servizio su 5 giorni (settimana corta o giorno libero per i docenti) il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie: le ferie devono essere sempre rapportate, come base di calcolo, a 32 (o 30) giorni effettivi anche se si lavora su 5 giorni settimanali.

FOCUS PERSONALE ATA

Il comma 5 dell'art 13 del CCNL 29.11.2007 chiarisce in maniera inequivocabile che, nell'ipotesi che il PTOF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, il sesto giorno è comunque considerato lavorativo. Per cui, la base per il calcolo delle ferie spettanti, rimane sempre di 32 gg. (o 30 gg.).

- I giorni di ferie goduti, per l'intera settimana, vanno calcolati in ragione di 1;
- I giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana, vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

Attenzione: se dal calcolo delle ferie maturate dal personale risultano, oltre a giornate intere, anche delle frazioni, bisogna procedere ad arrotondamenti all'unità superiore in presenza di frazioni superiori a $\frac{1}{2}$ ($>0,5$).

Personale in regime di part time

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.

N.B.: per il personale con prestazione lavorativa in regime di part time orizzontale (riduzione di orario settimanale con servizio comunque prestato su 5 o 6 giorni lavorativi) non avviene nessun riproporzionamento del monte ferie spettante.

Tipologie di assenza che non riducono il periodo di ferie spettante

Il periodo di ferie non è riducibile per la fruizione di permessi e congedi retribuiti (es. 3 gg. al mese L. 104/92), assenze per malattia interamente o parzialmente retribuita, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico.

Es.

- permessi per motivi personali o familiari (e altri permessi retribuiti);
- malattia ordinaria comprese le assenze per infortunio sul lavoro o per causa di servizio;
- periodi di malattia retribuiti al 90% o al 50%;
- i congedi parentali retribuiti al 30%.

A mo' di esempio, invece, riducono il numero complessivo delle ferie spettanti le seguenti tipologie di assenze:

- permessi non retribuiti (es. gli 8 giorni di permesso per concorsi o esami per il personale a tempo determinato);
- aspettativa non retribuita per motivi personali e di famiglia o altra tipologia di aspettativa non retribuita;
- congedo biennale per assistenza al familiare disabile (la norma prevede che durante la fruizione del congedo retribuito non maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto).

Periodi in cui è possibile fruire delle ferie

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 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 docenti assunti a tempo indeterminato o con contratto al 31/8).

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.

Ai sensi dell'art. 15 c. 2 del CCNL 29.11.2007: 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 dallo stesso comma, e fruiti alle stesse condizioni e con le stesse modalità (attenzione: l'istituto giuridico rimane comunque quello delle "ferie", per cui i giorni fruiti "come" permessi per motivi personali o familiari andranno comunque decurtate dal totale delle ferie spettanti).

Personale A.T.A.

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.

Ore di straordinario

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

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

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 (ovvero anche per più anni).

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

In linea generale:

Personale docente: il periodo di fruizione delle ferie non può subire limitazioni di sorta (ad esempio, impedire la fruizione delle ferie nelle ultime settimane di agosto).

Ciò può avvenire solo se il Collegio dei Docenti, riunitosi ad inizio anno e con apposita delibera (o nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze) abbia programmato delle attività proprio in quel periodo (tali attività devono inoltre rientrare nelle delibere del Consiglio di istituto che ha potere deliberante sulla programmazione della vita e dell'attività della scuola).

Personale ATA: anche per tale personale il periodo di fruizione delle ferie non può subire limitazioni di sorta. Eventuali modifiche del Piano delle Attività devono prevedere la riconvocazione del personale e la successiva informazione alla RSU di scuola e alle Organizzazioni Sindacali provinciali.

Per cui risulta illegittima l'imposizione delle ferie, così come un loro spostamento, o addirittura l'inibizione di fruirne nell'ultima settimana di agosto in maniera generalizzata, 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.

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.

Monetizzazione delle ferie

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 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.

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.

N.B. Una recente ordinanza della Corte di Cassazione (n. 9860/2024) ha stabilito che in nessun caso il docente al termine del contratto può perdere il diritto alla indennità sostitutiva delle ferie per il solo fatto di non avere chiesto le ferie, se non dopo essere stato invitato dal dirigente scolastico a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva.

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 e 35 del CCNL 18.1.2024.

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 35 del CCNL 18.1.2024..

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

- [**La nostra scheda**](#)

fonte: uilscuola.it

Da affiggere all'albo sindacale della scuola,

ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70