



*Ferie, permessi, aspettative
e congedi speciali*

Ferie del personale ATA e docente a tempo indeterminato

Ferie

Art. 13 del CCNL 2007:

Le ferie costituiscono un **diritto irrinunciabile** e sono fruite nel corso di ciascun anno scolastico, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto delle richieste individuali del personale. Durata:

- personale di ruolo: 32 giorni lavorativi all'anno;
- personale neo-assunto: 30 giorni lavorativi all'anno;
- dopo 3 anni di servizio, **comunque prestati**: 32 giorni lavorativi all'anno;
- se il POF prevede la settimana articolata in 5 giorni di attività, per il personale ATA il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie; in questo caso i giorni di ferie goduti dal personale ATA per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di **1,2 per ciascun giorno**.

Ferie

Art. 13 c.9 CCNL 2007:

*«Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a **sei giornate** lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei 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, salvo quanto previsto dall'art.15, comma 2.»*

Calcolo ferie su 5 giorni

Il numero di **26 o 28 giorni** di ferie era stato stabilito dal DPR 395 del 23.8.1988 è ormai superato.

Per tutto il personale scolastico le ferie sono sempre rapportate a 32 (o 30) giorni effettivi anche se si lavora su 5 giorni settimanali.

Es: un collaboratore scolastico a tempo indeterminato, con più di 3 anni di servizio e con una settimana lavorativa articolata su 5 giorni avrà diritto a **27 giorni di ferie** ($32:1,2= 26,66$)

Nel caso di risultanze finali di calcolo non intere, per **prassi generalizzata**, ogniqualvolta il risultato è superiore alla metà si arrotonda all'intero (es. 2,66 si arrotonda a 3) mentre se inferiore si arrotonda per difetto (es. 0,22 a 0).

Se il risultato è la metà della frazione (0,50; 1,50) per prassi si arrotonda per difetto.

Ferie

art. 13, c.10

“in caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell’anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l’anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell’attività didattica. In analoga situazione, il personale ATA fruirà delle ferie non godute non oltre il mese di aprile dell’anno successivo, sentito il parere del DSGA”.

Cosa prevede il Contratto d’Istituto della vostra scuola?

Ferie

ARAN – Orientamento Applicativo del 15/07/2015 – Ferie e festività

“.... sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un **fatto eccezionale** in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell’ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall’art. 36 della Costituzione) come un **diritto irrinunciabile** per il lavoratore.

Pertanto, in via ordinaria, l’amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di **inerzia dei lavoratori** o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante **l’assegnazione d’ufficio delle stesse**. Un’attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall’altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.»

Ferie e Part time verticale

Nel caso di part time verticale il calcolo dei giorni di ferie deve tenere conto del numero dei giorni lavorativi (non delle ore settimanali).

Questo il calcolo:

- n° max. di giorni di ferie spettanti = 30 o 32;
- giorni lavorativi = 4 giorni su 6;
- n° giorni di ferie effettivamente spettanti = $30 \text{ o } 32 \times \frac{4}{6} = 20 \text{ o } 21,33$.

Ferie

art. 13, c.11

*“Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale ATA può **frazionare le ferie in più periodi**. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno **15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1°luglio-31 agosto**.*

art. 13, c.13

*«Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a **ricovero ospedaliero** o si siano protratte per **più di 3 giorni...**»*

Festività

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.

E' considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località sede di servizio, purchè ricadente **in giorno lavorativo**.

Periodo di fruizione:

- docenti: solo nei periodi di interruzione dell'attività didattica;
- personale ATA: durante tutto l'anno.

Festività e part time

art. 39, c.11

*“...i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni **proporzionato** alle giornate di lavoro prestate nell’anno».*

- n° max. di giorni spettanti per festività soppresse spettanti = 4;
- giorni di festività soppresse effettivamente spettanti = $4 \times \frac{4}{6} = 2,67$.

***Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro,
personali e di studio***

Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio

art. 48 CCNL 2007

Hanno diritto all'aspettativa:

- il personale con contratto a tempo indeterminato;
- i docenti di religione cattolica;
- il personale assunto con contratto a **tempo determinato** per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche; in questo caso l'aspettativa spetta nei limiti della durata dell'incarico.

Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio

art. 48 CCNL 2007

Motivi e durata.

L'aspettativa può essere chiesta:

- per motivi personali o di famiglia;
- per motivi di studio, di ricerca o dottorato di ricerca;
- per motivi di lavoro, per realizzare l'esperienza di una **diversa attività lavorativa** o per superare un **periodo di prova**; in questo caso la durata dell'aspettativa è fissata ad un anno scolastico.

Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio

L'aspettativa per motivi di famiglia è regolata dagli **art. 69-70 del Testo Unico (DPR 3/1957) e dalle leggi speciali**.

Il dipendente **non** ha un diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa, ma soltanto un **interesse**, da valutarsi discrezionalmente da parte dell'amministrazione, in relazione alle esigenze di servizio.

La richiesta va inoltrata al dirigente scolastico, che deve rispondere entro 30 giorni ed ha facoltà «per esigenze di servizio» da enunciarsi nel provvedimento:

- di **respingere** la domanda
- di **ritardarne** l'accoglimento
- di **ridurre** la durata del periodo richiesto

Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio

Il dirigente è sempre tenuto a motivare l'eventuale provvedimento di diniego o di revoca dell'aspettativa.

L'art. 3, c.1 della legge 241/90 (integrato dalla legge 15/05) indica, infatti, che **ogni provvedimento amministrativo deve essere motivato.**

La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.

Il dirigente scolastico potrebbe negare l'autorizzazione solo in quelle ipotesi in cui l'assenza del dipendente sarebbe di **effettivo impedimento** per le esigenze organizzative della scuola.

Aspettativa per altra esperienza lavorativa

Art. 18 del CCNL 2007: aspettativa per svolgere una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

La disciplina contrattuale così dispone:

comma 3: *“Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni per realizzare l’esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.”*

Il periodo di aspettativa è concesso per un tempo corrispondente ad **un anno scolastico**.

Una richiesta per un più breve periodo, comunque esaurirà i suoi effetti alla fine dell’anno scolastico (1 settembre – 31 agosto).

Una volta fruita, anche se per un periodo inferiore all’anno scolastico, la stessa **non** potrà essere prorogata.

Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio

L'aspettativa viene concessa per un **periodo massimo di 12 mesi**, da fruire in maniera **continuativa o frazionata**;

- per interrompere l'aspettativa, e quindi per ripristinare il diritto a chiedere altri 12 mesi, è necessario il rientro in **servizio attivo** per più di 6 mesi;
- in ogni caso il **limite massimo** non può essere superiore a **2 anni e 6 mesi** in un quinquennio (30 mesi);
- per motivi di particolare gravità, una volta superato il limite, può essere concesso, a richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a sei mesi.

Il **quinquennio** da prendere in considerazione è quello che verrà a scadere nell'**ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa** richiesto.

Interruzione aspettativa

L'art. 18 del CCNL 2007 non ha inserito alcuna previsione né alcun divieto sulla possibilità di interruzione dell'aspettativa.

Detta interruzione si deve ritenere possibile se per causa di malattia per l'ipotesi di gravi patologie che determinano lunghi periodi di assenza.

L'Aran con l'orientamento applicativo 7.12.2011 SCU39 rileva che l'aspettativa per motivi di famiglia o personali, prevista dall'art.18, c.1 CCNI 2007, continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del DPR n.3/57, i quali nulla dispongono sulla interruzione di tale aspettativa, ma solo sulla revoca della stessa ad opera del D.S. per ragioni di servizio.

Dottorato di ricerca

Congedo straordinario per dottorato di ricerca

L'istituto del congedo straordinario per dottorato di ricerca per i **dipendenti pubblici** è disciplinato **dall'art. 2 della Legge n. 476 del 13.8.1984** recante *“Norme in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università”* e successive modifiche e integrazioni.

L'art. 2 stabilisce: *“il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'Amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio, senza assegni, per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste”*.

Legge 448/01 art.52 c.57: coloro che non percepiscono borsa di studio o che rinunciano alla stessa conservano il diritto alla retribuzione a condizione che dopo il conseguimento il dipendente resti in servizio presso l'Amministrazione pubblica per **almeno due anni**.

Legge 476 13/8/84 – Legge 449/97 - L 240/2010

Congedo straordinario per dottorato di ricerca

Il congedo spetta anche ai dottorati indetti dalle università straniere. Il periodo di congedo è **utile** ai **fini della carriera** e del **trattamento di quiescenza e previdenza** (art. 2,c.2 legge 476/84).

CM 120 del 4/11/02: il personale vincitore di concorso che non può assumere servizio perché impegnato nel dottorato di ricerca ha **diritto al rinvio del perfezionamento del rapporto di lavoro** fino al termine del congedo senza obbligo di prendere servizio.

Il dipendente pubblico che cessa o viene escluso dal dottorato ha il dovere di riassumere immediatamente servizio presso la sede di titolarità;

Congedo straordinario per dottorato di ricerca

Le limitazioni al congedo straordinario

L'art. 19, c.3, della Legge n. 240 del ha previsto alcune limitazioni alla concessione del congedo straordinario, stabilendo in particolare che “Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo (...)”.

Congedo straordinario per dottorato di ricerca

La discrezionalità del D.S.

La giurisprudenza amministrativa ha precisato che la legittimità del provvedimento di diniego all'aspettativa per motivi di studio è subordinata ad una **specificata valutazione** e ad una conseguente **rigorosa motivazione** non già rispetto alle generiche esigenze organizzative complessive dell'amministrazione di provenienza, ma con riferimento alla professionalità, al ruolo e alle peculiarità di impiego dell'interessato, onde valutare se ricorrano effettivamente ragioni ostative all'accoglimento della sua domanda (TAR Liguria – Genova, sez. I, 12 luglio 2018, n. 626; TAR Campania – Napoli n. 1307 del 7 marzo 2017).

Anno Sabbatico

Art.26 c.14 L. 448/98

Può essere richiesto dai **docenti a tempo indeterminato** della scuola che abbiano superato il periodo di prova.

Periodo fruibile: massimo 1 anno ogni 10 anni.

La fruizione di un periodo inferiore all'anno esaurisce comunque il diritto nel decennio. **Non può essere frazionata.**

Può essere aggiunta all'aspettativa per motivi di famiglia ma non ad altri periodi quali assenza per malattia, ferie ecc. senza effettiva ripresa del servizio da un periodo e l'altro.

E' possibile il riscatto ai fini pensionistici, non è retribuita, non vale ai fini della carriera.

CM 96 del 28/3/00: *“i periodi spettano di diritto senza richiesta di specifica motivazione compatibilmente però con le esigenze di servizio”* che nel caso devono essere indicate per scritto.

Permessi retribuiti

Permessi retribuiti

CCNL art.15, c.1: nel corso di ciascun anno scolastico il personale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti:

- **partecipazione a concorsi o esami:** 8 giorni, compresi gli eventuali giorni di viaggio necessari;
- **lutti** per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di affini entro il primo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile: 3 giorni per ogni evento, **anche non continuativi.**

Permessi retribuiti

Un'indicazione in merito è stata fornita dall'Aran:
«L' art. 15, c.1, seppure non stabilisca un limite temporale entro cui utilizzare i 3 giorni concessi al dipendente avente diritto, dispone comunque, l'utilizzo non oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso in considerazione dello stretto collegamento tra il permesso e il fatto luttuoso, che ne costituisce il presupposto giustificativo.»

Permessi retribuiti

CCNL art.15, c.2: *«Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a **tre giorni di permesso retribuito** per motivi personali o familiari **documentati** anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui **all'art. 13, comma 9**, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.»*

Permessi retribuiti

ARAN parere del 2 febbraio 2011:

*“Il secondo periodo dello stesso comma consente al personale docente – con la stessa modalità (**richiesta**) e allo stesso titolo (**motivi personali o familiari**) – la fruizione dei sei giorni di ferie durante l’attività didattica indipendentemente dalle condizioni previste dall’art. 13, comma 9 (**ferie**).”*

Ai sensi dell’ **art. 13, c.9**, le ferie richieste dal personale docente durante l’attività didattica sono concesse **in subordine** “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”.

Permessi retribuiti

Dal disposto delle due norme ([art. 15/2](#) secondo periodo e [art. 13/9](#)) si evince che se i **6 giorni di ferie** sono dal personale docente richiesti come “motivi personali e familiari”, quindi producendo la documentazione necessaria anche mediante **autocertificazione** (così come avviene per i primi 3 giorni), il personale richiedente il permesso non ha l’obbligo di accettarsi che per la sua sostituzione “non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l’eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti”.

Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all’articolo 15/2 primo periodo, può chiedere, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) di fruire di ulteriori 6 giorni .

Permessi orari retribuiti

CCNL 2018, art.31: *Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.*

I permessi orari retribuiti:

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

c.4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al **riproporzionamento** delle ore di permesso.

5. Per il **personale ATA** il presente articolo **sostituisce**, l'art.15, comma 2 del CCNL del 29 /11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie....

CCNL 2018, art.33: il personale ATA ha diritto, a specifici permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici fruibili sia su **base giornaliera** che **oraria**, nella misura massima di **18 ore** per anno scolastico comprensive anche dei **tempi di percorrenza** da e per la sede di lavoro.

3. I permessi orari:

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie....

5. I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di **permesso fruito su base giornaliera**, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima **decurtazione** prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al **riproporzionamento** delle ore di permesso

Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie....

La domanda è presentata nel rispetto di un termine di preavviso di almeno **3 giorni**.

Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle **24 ore precedenti** la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero o orario.

L'assenza è giustificata mediante **attestazione**, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione oppure direttamente trasmessa per via telematica a quest'ultima a cura del medico o della struttura.

Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie....

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di **incapacità lavorativa temporanea** del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
- a) attestazione di malattia del medico curante comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

Permessi retribuiti

CCNL 2007 art.32, c.7: *«Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.»*

CCNL 2018 art.32, c.4: *Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i **donatori di sangue e di midollo osseo** (..) nonché ai permessi e congedi di cui **all'art. 4, c.1, della legge 53/2000**, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.*

Permessi retribuiti

L'art.4, c.1 della legge 53 dell'8 marzo 2000: *“La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un **permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno** in caso di **decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica**”.*

Decreto Ministeriale 278/2000: i tre giorni, sono da considerarsi come **giorni di effettivo lavoro**.

Nei casi di **documentata grave infermità**, in **alternativa** ai tre giorni annui, il lavoratore e la lavoratrice **possono concordare** con il datore di lavoro **diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa** anche per periodi superiori a tre giorni.

Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 18 CCNL 2016/18: fino a 90 giorni nell'arco di 3 anni, per le donne inserite in **percorsi di protezione** relativi alla violenza di genere. La richiesta, da effettuarsi al D.S., corredata da certificazione va effettuata almeno 7gg prima.

I giorni di congedo sono considerati servizio a tutti gli effetti.

È possibile chiedere **permessi orari** che devono essere *“in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.”*

La dipendente può presentare domanda di **trasferimento** ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza. Entro 15 gg dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

Permessi elettorali

Circolare Ragioneria Generale dello Stato Igop n.23 del 10.3.1992:

I permessi **retribuiti** straordinari, per recarsi a votare, spettano soltanto a coloro i quali hanno chiesto il trasferimento della residenza sul luogo di servizio ma non hanno ottenuto in tempo utile l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova residenza.

In questo caso i permessi sono retribuiti e sono concessi secondo i seguenti criteri:

- un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- due giorni per le distanze oltre i 700 chilometri o per spostamenti da e per le isole.

Permessi elettorali

Presidente, scrutatore o rappresentante di lista

Ai sensi dell'articolo 19 del DPR n. 361/1957, come modificato dall'art. 11 della legge n. 53/1990 e dell'art. 1 della legge n. 69/1992, **tutti i dipendenti** a tempo indeterminato o determinato (anche temporaneo) **hanno diritto di assentarsi per la durata delle operazioni di voto e di scrutinio.**

L'assenza è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti.

Circolare ministeriale n. 132 del 29 aprile 1992: i dipendenti hanno diritto a recuperare le giornate non lavorative di impegno ai seggi mediante giorni di **recupero compensativo**:

- due giorni successivi alle operazioni elettorali (se il sabato è non lavorativo) oppure
- nel giorno successivo (se il sabato è lavorativo).

Permessi per aggiornamento

CCNL 2007, art.64: «*La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità*».

3. «*Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, la partecipazione ad essi comporta il **rimborso delle spese di viaggio**.*»

I docenti hanno diritto a **5 giorni** di permesso retribuito per anno scolastico per partecipare ad iniziative di formazione con l'esonero dal servizio. Per la sostituzione si applica la normativa sulle supplenze brevi in vigore nei diversi gradi di scuola.

Permessi per aggiornamento

CCNL 2007, art.64: «4. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, può partecipare, **previa autorizzazione** del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative o di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati.

La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali.

In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

Permessi per diritto allo studio (150 ore)

CCNL 2007, art.64: « 10. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione decentrata presso gli uffici scolastici regionali.

Destinatari: docenti e ATA

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- con contratto di lavoro a tempo determinato di durata annuale.

I permessi straordinari retribuiti - in misura massima di **150 ore annue** individuali, ivi compreso il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi - sono calcolati ad **anno solare**.

La concessione è data per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali e non statali abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale

Permessi per diritto allo studio (150 ore)

I permessi possono essere concessi:

- per la **frequenza** dei corsi e l'effettuazione dell'eventuale **tirocinio** o attività di laboratorio, se parti integranti del corso;
- limitatamente al **personale non di ruolo**, per sostenere gli **esami**.

Gli aspiranti ammessi alla frequenza di **corsi on line**, dovranno attestare, con dichiarazione redatta sotto la propria responsabilità l'avvenuta partecipazione alle lezioni on line durante l'orario di lavoro nonché l'impossibilità di collegarsi in orario diverso da quello di servizio.

Il personale titolare dei permessi produrrà al D.S. un **prospetto mensile** dal quale risulti il piano di massima di fruizione dei permessi, onde consentire al Dirigente la sostituzione

Citazione a testimoniare

Il dipendente che riceve dall'autorità giudiziaria la **citazione a comparire** per testimoniare in giudizio è **autorizzato** ad assentarsi dal lavoro per adempiere a tale obbligo (Codice di procedura penale artt. 196 e 198 e Codice di procedura civile artt. 250 e 255).

La testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è giustificata attraverso l'utilizzo del relativo **permesso retribuito**.

Qualora la testimonianza riguardi solo il dipendente, quest'ultimo deve poter assolvere all'obbligo di presentarsi in Tribunale sulla base delle opportunità offerte dal **CCNL** (es. permessi retribuiti per gravi motivi personali e familiari, le ferie o permessi da recuperare).

CHIUSURA DELLA SCUOLA

Per particolari motivi (es: elezioni, neviccate, alluvioni, manutenzione straordinaria, ecc.), che precludono al personale e agli allievi l'accesso ai locali: in tali occasioni le assenze sono pienamente **legittimate** e non devono essere “giustificate”.

Il principio giuridico di riferimento **l'art. 1256 del Codice civile**:

“L'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore (nel nostro caso dipendente della scuola), la prestazione diventa impossibile. Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo dell'adempimento”.

I giorni di chiusura per causa di forza maggiore sono assimilati a servizio effettivamente prestato e “utile” a qualunque titolo: 180 giorni per l'anno di prova, proroga/conferma di una supplenza ecc.

Sciopero

Il **12.01.2021** è entrato in vigore l'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 2 dicembre 2020.

Sciopero

Le novità (artt. 3 e 10):

- la stipula di **nuovo protocollo di intesa** da definirsi entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'Accordo in G.U.;
- i **tempi** e le **modalità** dell'invito ai lavoratori alla comunicazione delle dichiarazioni di adesione allo sciopero e della raccolta delle dichiarazioni medesime;
- la comunicazione alle famiglie;
- gli **adempimenti successivi** allo sciopero che prevedono, oltre la comunicazione a SIDI dei dati di adesione e il controllo dei limiti individuali stabiliti, l'assicurazione della “erogazione nell'anno scolastico di un **monte ore non inferiore al 90% dell'orario complessivo di ciascuna classe**”.

Sciopero

Servizi indispensabili

In caso di sciopero, i servizi pubblici da considerare essenziali nelle Istituzioni scolastiche ed educative restano invariati.

- Attività riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali e degli esami di idoneità;
- raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti tossici, nocivi e radioattivi.
- vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse.
- adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi.

Sciopero

Procedure da seguire in occasione dello sciopero

- i Dirigenti scolastici «**invitano**» in forma scritta, anche per e-mail, il personale a comunicare la propria intenzione di aderire, non aderire o di non aver maturato ancora la propria intenzione;
- la dichiarazione di adesione è efficace al fine della trattenuta ed è **irrevocabile**, salvo il caso in cui il lavoratore sia individuato nel contingente di personale destinato a garantire le prestazioni indispensabili;

Sciopero

Contingenti di personale per le prestazioni indispensabili
I D.S. individuano, sulla base della comunicazione del personale e dei criteri individuati nel protocollo, **i nominativi del personale** in servizio da includere nei contingenti per garantire le prestazioni indispensabili.

I nominativi del personale incluso nei contingenti devono essere comunicati agli interessati 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero.

Il lavoratore ha il diritto di ribadire, entro il giorno successivo alla comunicazione, la **volontà di aderire** allo sciopero già manifestata, chiedendo la conseguente sostituzione.

Laddove la **sostituzione** sia possibile deve essere comunicata all'interessato entro le 24 ore successive.

Sciopero

Il limite **individuale** di sciopero:

- 40 ore per gli insegnanti della scuola dell'infanzia e della scuola primaria (equivalenti a **8 giorni**);
- 60 ore (equivalenti a **12 giorni**) per gli insegnanti della scuola secondaria.

Deve comunque essere garantita l'erogazione, nell'anno scolastico, di un monte ore non inferiore al 90% dell'orario complessivo della classe.