

Dati Personali

Cognome _____ Nome _____

Indirizzo _____ Città _____

CAP _____ Codice fiscale _____

Telefono _____ Cellulare _____

Carta d'identità n. _____ Rilasciata il _____

da _____

Tessera ASL _____ Cod. ASL _____ ASL _____

Gruppo sanguigno _____

Passaporto n. _____ Rilasciato il _____

da _____

Patente n. _____ Rilasciata il _____

da _____

Targa auto _____

Assicurazione _____

In caso di necessità contattare _____

Editoriale BM Italiana S.r.l.
Copyright 2016
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma

SCUOLA S.N.A.L.S. www.snals.it

SETTIMANALE DEL SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI SCUOLA ADERENTE ALLA CONF. S.A.L.

Direttore:

MARCO PAOLO NIGI

Comitato di redazione:

**ANTONIO CASELLA
GIUSEPPINA DI GIACOMO
GINO GALATI
ACHILLE MASSENTI
ROBERTO MOLLICONE
ROBERTO SOLDATO**

Direzione:

Via Leopolda Sena, 5 - 00153 Roma
Tel. 06.588931 - Redazione: Telefax 06.5818352
Pubblicità € 2,84 per mm. colonna
Prezzo a copia € 1,20

Registrato Tribunale di Roma
n. 16462 del 26-7-1976 -
Stampa: AGF S.r.l.
Via di Vigna Giarelli, 81
00148 ROMA
Photo: Infotoweb - Fotolia.com



9 772281 651004



Direttore responsabile:
LUCIA TAGLIAFERRO

redazione@snals.it • info@editorialebmitaliana.it
Gestione amministrativa ed editoriale: Editoriale B.M. Italiana s.r.l.
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma - tel. 06/5572661

Abbonamento a 52 numeri (richiesta a m/z fax - 06 5579892):
individuale 50,00 - Scuole 40,00 - Enli 27,00
(per Scuole ed Enli abb. sott. in cont. art. 1, comma 3, L. 103/2012)

Dati Istituto

Denominazione _____

Indirizzo _____

Città _____ CAP _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Sito web _____

Codice fiscale _____

Coordinate bancarie _____

Medico scolastico _____ Tel. _____

Dirigente _____ Tel. _____ fax. _____

UFFICI TERRITORIALI

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

UFFICI DI SEGRETERIA

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

COLLABORATORI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

_____ Tel. _____

_____ Tel. _____

CONSIGLIO D'ISTITUTO

Presidente _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Membro _____ Tel. _____

Linee essenziali del POF: _____

Piano personale di attività: _____

Attività di aggiornamento: _____

Classe _____

Sez. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Classe _____

Sez. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Classe _____

Sez. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Nome e cognome

Indirizzo _____

Tel. _____

Orario delle lezioni (provvisorio)

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Pomeriggio

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO
1						
2						
3						

Orario delle lezioni (definitivo)

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Pomeriggio

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO
1						
2						
3						

calendario

2016

Settembre

- 1 G. s. Egidio
- 2 V. s. Elpidio
- 3 S. s. Gregorio Magno
- 4 **D. s. Rosalia**
- 5 L. s. Vittorino
- 6 M. s. Umberto
- 7 M. s. Regina
- 8 G. Natività B.V. Maria
- 9 V. s. Pietro Claver
- 10 S. s. Pulchera
- 11 **D. s. Giacinto**
- 12 L. SS. Nome di Maria
- 13 M. s. Maurilio
- 14 M. Esaltazione S. Croce
- 15 G. B.V. Maria Addolorata
- 16 V. s. Cornelio
- 17 S. s. Roberto Bellarmino
- 18 **D. s. Lamberto**
- 19 L. s. Gennaro
- 20 M. s. Candida
- 21 M. s. Matteo
- 22 G. s. Maurizio
- 23 V. s. Padre Pio
- 24 S. s. Pacifico
- 25 **D. s. Aurelia**
- 26 L. ss. Cosma e Damiano
- 27 **M. s. Vincenzo de' Paoli**
- 28 M. s. Venceslao
- 29 G. ss. Michele, Gabriele, Raffaele
- 30 V. s. Girolamo

Ottobre

- 1 S. s. Teresa di Gesù Bambino
- 2 **D. ss. Angeli Custodi**
- 3 L. s. Gerardo
- 4 M. s. Francesco d'Assisi
- 5 M. s. Placido
- 6 G. s. Bruno abate
- 7 V. B.V.M. del Rosario
- 8 S. s. Benedetta
- 9 **D. s. Dionigi**
- 10 L. s. Daniele
- 11 M. s. Firmino, s. Emanuela
- 12 M. s. Serafino
- 13 G. s. Edoardo
- 14 V. s. Callisto
- 15 S. s. Teresa d'Avila
- 16 **D. s. Edvige**
- 17 L. s. Ignazio d'Antiochia
- 18 M. s. Luca evangelista
- 19 M. s. Isacco, s. Laura
- 20 G. s. Adelina
- 21 V. s. Orsola
- 22 S. s. Donato
- 23 **D. s. Giovanni da Capestrano**
- 24 L. s. Glorio vescovo
- 25 M. s. Daria
- 26 M. s. Evaristo
- 27 G. s. Delia
- 28 V. ss. Simone e Giuda
- 29 S. s. Remigio vescovo
- 30 **D. s. Germano**
- 31 L. s. Lucilla

calendario

2016

Novembre

- 1 M. **Tutti i Santi**
- 2 M. Commemorazione defunti
- 3 G. s. Silvia
- 4 V. s. Carlo Borromeo
- 5 S. s. Zaccaria
- 6 D. **s. Leonardo**
- 7 L. s. Ernesto
- 8 M. s. Goffredo
- 9 M. s. Dora, s. Oreste, s. Ornella
- 10 G. s. Leone Magno
- 11 V. s. Martino di Tours
- 12 S. s. Renato
- 13 D. **s. Dieco**
- 14 L. s. Giocondo
- 15 M. s. Alberto Magno, s. Arturo
- 16 M. s. Margherita di S.
- 17 G. s. Elisabetta di U.
- 18 V. s. Oddone Abate
- 19 S. s. Fausto
- 20 D. **s. Benigno, s. Felice, s. Ottavio**
- 21 L. Presentazione B.V.M.
- 22 M. s. Cecilia
- 23 M. s. Clemente
- 24 G. Cristo Re, s. Flora
- 25 V. s. Caterina d'Alessandria
- 26 S. s. Corrado
- 27 D. **I d'Avvento, s. Virgilio**
- 28 L. s. Livia, s. Demetrio
- 29 M. s. Saturnino
- 30 M. s. Andrea, s. Duccio

Dicembre

- 1 G. s. Ansano, s. Eligio
- 2 V. s. Bibiana
- 3 S. s. Francesco Saverio
- 4 D. **II d'Avvento, s. Giovanni Dam.**
- 5 L. s. Giulio, s. Dalmazio
- 6 M. s. Nicola
- 7 M. s. Ambrogio
- 8 G. **Immacolata Concezione**
- 9 V. s. Siro
- 10 S. N.S. di Loreto
- 11 D. **III d'Avvento, s. Damaso**
- 12 L. s. Giovanna V.
- 13 M. s. Lucia
- 14 M. s. Pompeo
- 15 G. s. Valeriano
- 16 V. s. Albina, s. Adelaide
- 17 S. s. Lazzaro
- 18 D. **IV D'Avvento, s. Graziano**
- 19 L. s. Dario, s. Fausta
- 20 M. s. Liberato
- 21 M. s. Pietro Canisio
- 22 G. s. Maddalena
- 23 V. s. Vittoria
- 24 S. s. Adele, s. Delfino, s. Irma
- 25 D. **Natività del Signore**
- 26 L. **s. Stefano**
- 27 M. s. Giovanni evangelista
- 28 M. ss. Innocenti martiri
- 29 G. s. Davide, S. Tommaso
- 30 V. s. Eugenio, s. Ruggero
- 31 S. s. Silvestro Papa

calendario

2017

Gennaio

- 1 **D. Maria Madre di Dio**
- 2 L. ss. Basilio e Gregorio
- 3 M. s. Genoveffa
- 4 M. s. Ermete
- 5 G. s. Amelia
- 6 **V. Epifania di N.S.**
- 7 S. s. Luciano, s. Raimondo di P.
- 8 **D. s. Massimo**
- 9 L. s. Giuliano, s. Marcellino
- 10 M. s. Aldo
- 11 M. s. Igino
- 12 G. s. Modesto
- 13 V. s. Ilario
- 14 S. s. Felice
- 15 **D. s. Mauro**
- 16 L. s. Marcello
- 17 M. s. Antonio abate
- 18 M. s. Liberata
- 19 G. s. Mario
- 20 V. ss. Sebastiano, Fabiano
- 21 S. s. Agnese
- 22 **D. s. Vincenzo**
- 23 L. s. Emerenziana
- 24 M. s. Francesco di Sales
- 25 M. Convers. di S. Paolo
- 26 G. ss. Tito e Timoteo
- 27 V. s. Angela Merici
- 28 S. s. Tommaso d'Aquino
- 29 **D. s. Costanzo**
- 30 L. s. Martina, s. Savina
- 31 M. s. Giovanni Bosco

Febbraio

- 1 M. s. Verdiana
- 2 G. Presentazione del Signore
- 3 V. s. Biagio
- 4 S. s. Gilberto
- 5 **D. s. Agata**
- 6 L. s. Paolo Miki
- 7 M. s. Teodoro
- 8 M. s. Girolamo
- 9 G. s. Apollonia
- 10 V. s. Arnaldo, s. Scolastica
- 11 S. N.S. Lourdes
- 12 **D. s. Eulalia**
- 13 L. s. Maura
- 14 M. s. Valentino
- 15 M. ss. Faustino e Giovita
- 16 G. s. Giuliana
- 17 V. s. Donato
- 18 S. s. Simone
- 19 **D. s. Mansueto, s. Tullio**
- 20 L. s. Silvano
- 21 M. s. Eleonora
- 22 M. s. Margherita
- 23 G. s. Renzo
- 24 V. s. Mattia
- 25 S. s. Vittorino, s. Cesario
- 26 **D. s. Romeo**
- 27 L. s. Leandro
- 28 M. s. Romano

calendario

2017

Marzo

- 1 M. II di Quaresima, s. Albino
- 2 G. s. Basileo
- 3 V. s. Tiziano
- 4 S. s. Casimiro, s. Lucio
- 5 D. s. Adriano**
- 6 L. s. Giordano
- 7 M. s. Felicità
- 8 M. s. Giovanni di Dio
- 9 G. s. Francesca R.
- 10 V. s. Simplicio
- 11 S. s. Costantino
- 12 D. s. Massimiliano**
- 13 L. s. Arrigo**
- 14 M. s. Matilde
- 15 M. s. Luisa
- 16 G. s. Eriberto
- 17 V. s. Patrizio
- 18 S. s. Salvatore, s. Cirillo
- 19 D. s. Giuseppe**
- 20 L. s. Alessandra
- 21 M. s. Benedetto
- 22 M. s. Lea
- 23 G. s. Turibio
- 24 V. s. Romolo
- 25 S. Annunc. del Signore
- 26 D. s. Teodoro**
- 27 L. s. Ruperto
- 28 M. s. Sisto
- 29 M. s. Secondo
- 30 G. s. Amedeo
- 31 V. s. Beniamino

Aprile

- 1 S. s. Ugo
- 2 D. s. Francesco di Padova**
- 3 L. s. Riccardo
- 4 M. s. Isidoro
- 5 M. s. Vincenzo Ferrer
- 6 G. s. Giglielmo, s. Diogene
- 7 V. s. Ermanno, D. in Albis
- 8 S. s. Alberto, s. Walter
- 9 D. s. Maria Cleope**
- 10 L. s. Terenzio
- 11 M. s. Stanislao
- 12 M. s. Giulio
- 13 G. s. Martino
- 14 V. s. Abbondio
- 15 S. s. Annibale
- 16 D. Pasqua**
- 17 L. Lunedì dell'Angelo**
- 18 M. s. Galdino
- 19 M. s. Ermogene
- 20 G. s. Adalgisa
- 21 V. s. Anselmo, s. Silvio
- 22 S. s. Caio
- 23 D. s. Giorgio**
- 24 L. s. Fedele, s. Gastone
- 25 M. s. Marco evangelista**
- 26 M. s. Cleto, s. Marcellino
- 27 G. s. Zita
- 28 V. s. Valeria
- 29 S. s. Caterina da Siena
- 30 D. s. Pio V papa, s. Mariano**

calendario

2017

Maggio

- 1 L. **Festa del lavoro, s. Giuseppe**
- 2 M. s. Cesare
- 3 M. s. Filippo, s. Giacomo
- 4 G. s. Silvano
- 5 V. s. Pellegrino
- 6 S. s. Giuditta
- 7 D. **s. Flavia**
- 8 L. s. Vittore
- 9 M. s. Gregorio
- 10 M. s. Antonino
- 11 G. s. Fabio
- 12 V. s. Rossana
- 13 S. s. Emma
- 14 D. **s. Mattia apostolo**
- 15 L. s. Torquato, s. Severino
- 16 M. s. Ubaldo
- 17 M. s. Pasquale Conf.
- 18 G. s. Giovanni, s. Vincenza
- 19 V. s. Pietro di M.
- 20 S. s. Bernardino
- 21 D. **s. Vittorio**
- 22 L. s. Rita da Cascia
- 23 M. s. Desiderio
- 24 M. B. V. Maria Ausiliatrice
- 25 G. s. Beda, s. Urbano
- 26 V. s. Filippo Neri
- 27 S. s. Agostino
- 28 D. **s. Emilio, s. Ercole**
- 29 L. s. Massimino
- 30 M. s. Ferdinando, s. Felice
- 31 M. Visitazione B.M.V.

Giugno

- 1 G. s. Giustino
- 2 V. **Festa della Repubblica**
- 3 S. s. Carlo L.
- 4 D. **s. Quirino**
- 5 L. s. Bonifacio
- 6 M. s. Norberto
- 7 M. s. Roberto
- 8 G. s. Medardo
- 9 V. s. Efrem, s. Primo
- 10 S. s. Diana, s. Marcella
- 11 D. **s. Barnaba Ap.**
- 12 L. s. Guido
- 13 M. s. Antonio da Padova
- 14 M. s. Eliseo profeta
- 15 G. s. Germana, s. Vito
- 16 V. s. Aureliano
- 17 S. s. Adolfo
- 18 D. **s. Marina**
- 19 L. s. Gervasio
- 20 M. s. Ettore
- 21 M. s. Luigi Gonzaga
- 22 G. s. Paolino da Nola
- 23 V. s. Lanfranco
- 24 S. Natività di Giovanni Battista
- 25 D. **s. Guglielmo**
- 26 L. s. Vigilio
- 27 M. s. Cirillo d' Alessandria
- 28 M. s. Attilio
- 29 G. ss. Pietro e Paolo
- 30 V. ss. Primi Martiri

calendario

2017

Luglio

- 1 S. s. Teobaldo
- 2 **D. s. Ottone, s. Bernardino**
- 3 L. s. Tommaso apostolo
- 4 M. s. Elisabetta
- 5 M. s. Antonio M.Z.
- 6 G. s. Maria Goretti
- 7 V. s. Claudio, s. Edda
- 8 S. s. Adriano
- 9 **D. s. Armando, s. Letizia**
- 10 L. s. Silvano
- 11 M. s. Benedetto, s. Olga, s. Fabrizio
- 12 M. s. Fortunato
- 13 G. s. Enrico
- 14 V. s. Camillo de Lellis
- 15 S. s. Bonaventura
- 16 **D. N.S. del Carmelo**
- 17 L. s. Alessio
- 18 M. s. Federico
- 19 M. s. Giusta
- 20 G. s. Elia profeta
- 21 V. s. Lorenzo da Brindisi
- 22 S. s. Maria Maddalena
- 23 **D. s. Brigida**
- 24 L. s. Cristina
- 25 M. s. Giacomo apostolo
- 26 M. ss. Anna e Gioacchino
- 27 G. s. Liliana
- 28 V. ss. Nazario
- 29 S. s. Marta
- 30 **D. s. Giuditta**
- 31 L. s. Ignazio di Loyola

Agosto

- 1 M. s. Alfonso de' L.
- 2 M. s. Eusebio, s. Gustavo
- 3 G. s. Lidia
- 4 V. s. Nicodemo
- 5 S. s. Osvaldo
- 6 **D. Trasfigurazione del Signore**
- 7 L. s. Gaetano da Thiene
- 8 M. s. Domenico
- 9 M. s. Romano, s. Fermo
- 10 G. s. Lorenzo
- 11 V. s. Chiara
- 12 S. s. Giuliano
- 13 **D. Ippolito**
- 14 L. s. Alfredo
- 15 **M. Assunzione M. Vergine**
- 16 M. s. Rocco
- 17 G. s. Giacinto
- 18 V. s. Elena
- 19 S. s. Italo
- 20 **D. s. Bernardo**
- 21 L. s. Pio X papa
- 22 M. s. Fabrizio
- 23 M. s. Rosa da Lima
- 24 G. s. Bartolomeo apostolo
- 25 V. s. Lodovico
- 26 S. s. Alessandro
- 27 **D. s. Monica**
- 28 L. s. Agostino
- 29 M. s. Martirio s. Giovanni Batt.
- 30 M. s. Faustina
- 31 G. s. Aristide

calendario

2017

Settembre

- 1 V. s. Egidio
- 2 S. s. Elpidio
- 3 **D. s. Gregorio Magno**
- 4 L. s. Rosalia
- 5 M. s. Vittorino
- 6 M. s. Umberto
- 7 G. s. Regina
- 8 V. Natività B.V. Maria
- 9 S. s. Sergio
- 10 **D. s. Nicola, s. Pulchera**
- 11 L. s. Giacinto
- 12 M. SS. Nome di Maria
- 13 M. s. Maurilio
- 14 G. Esaltazione S. Croce
- 15 V. B.V. Maria Addolorata
- 16 S. s. Cornelio
- 17 **D. s. Roberto Bellarmino**
- 18 L. s. Lamberto, s. Sofia
- 19 M. s. Gennaro
- 20 M. s. Candida
- 21 G. s. Matteo
- 22 V. s. Maurizio
- 23 S. s. Padre Pio
- 24 **D. s. Pacifico**
- 25 L. s. Aurelia
- 26 M. ss. Cosma e Damiano
- 27 M. s. Vincenzo de' Paoli
- 28 G. s. Venceslao
- 29 V. ss. Michele, Gabriele, Raffaele
- 30 S. s. Girolamo

Ottobre

- 1 **D. s. Teresa di del Bambin Gesù**
- 2 L. ss. Angeli Custodi
- 3 M. s. Gerardo
- 4 M. s. Francesco d'Assisi
- 5 G. s. Placido
- 6 V. s. Bruno abate
- 7 S. N.S. del Rosario
- 8 **D. s. Benedetta**
- 9 L. s. Dionigi
- 10 M. s. Daniele
- 11 M. s. Firmino, s. Emanuela
- 12 G. s. Serafino
- 13 V. s. Edoardo
- 14 S. s. Callisto
- 15 **D. s. Teresa d'Avila**
- 16 L. s. Edvige
- 17 M. s. Ignazio, s. Rodolfo
- 18 M. s. Luca evangelista
- 19 G. s. Isacco, s. Laura
- 20 V. s. Adelina
- 21 S. s. Orsola
- 22 **D. s. Donato**
- 23 L. s. Giovanni da Capes
- 24 M. s. Glorio vescovo
- 25 M. s. Daria
- 26 G. s. Evaristo
- 27 V. s. Delia
- 28 S. ss. Simone e Giuda
- 29 **D. s. Remigio vescovo**
- 30 L. s. Germano
- 31 M. s. Lucilla

calendario

2017

Novembre

- 1 **M. Tutti i Santi**
- 2 G. Commemorazione defunti
- 3 V. s. Silvia
- 4 D. s. Carlo Borromeo
- 5 **D. s. Zaccaria**
- 6 L. s. Leonardo
- 7 M. s. Ernesto
- 8 M. s. Goffredo
- 9 G. s. Dora, s. Oreste, s. Ornella
- 10 V. s. Leone Magno
- 11 S. s. Martino di Tours
- 12 **D. s. Renato**
- 13 L. s. Dieco
- 14 M. s. Giocondo
- 15 M. s. Alberto Magno, s. Arturo
- 16 G. s. Margherita di S.
- 17 V. s. Elisabetta di U.
- 18 S. s. Oddone Abate
- 19 **D. s. Fausto**
- 20 L. s. Benigno
- 21 M. Presentazione B.V.M.
- 22 M. s. Cecilia
- 23 G. s. Clemente
- 24 V. Cristo Re, s. Flora
- 25 S. s. Caterina d'Alessandria
- 26 **D. s. Corrado**
- 27 L. s. Massimo
- 28 M. s. Gregorio, s. Giacomo
- 29 M. I d'Avvento, s. Saturnino
- 30 G. s. Andrea, s. Duccio

Dicembre

- 1 V. s. Ansano, s. Eligio
- 2 S. s. Bibiana
- 3 **D. s. Francesco Saverio**
- 4 L. s. Barbara
- 5 M. s. Giulio
- 6 M. s. Nicola
- 7 G. s. Ambrogio
- 8 **V. Immacolata Concezione**
- 9 S. s. Siro
- 10 **D. N.S. di Loreto**
- 11 L. s. Damaso
- 12 M. s. Giovanna V.
- 13 M. s. Lucia
- 14 G. s. Pompeo
- 15 V. s. Valeriano
- 16 S. s. Albina
- 17 **D. s. Lazzaro**
- 18 L. s. Graziano
- 19 M. s. Dario
- 20 M. s. Liberato
- 21 G. s. Pietro Canisio
- 22 V. s. Maddalena
- 23 S. s. Vittoria
- 24 **D. s. Adele, s. Delfino**
- 25 **L. NATIVITÀ DEL SIGNORE**
- 26 **M. S. STEFANO**
- 27 M. s. Giovanni apostolo
- 28 G. ss. Innocenti martiri
- 29 V. s. Davide, S. Tommaso
- 30 S. s. Eugenio, s. Ruggero
- 31 **D. s. Silvestro Papa**

calendario

Anno 2018

Gennaio

L	M	M	G	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febbraio

L	M	M	G	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

Marzo

L	M	M	G	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Aprile

L	M	M	G	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Maggio

L	M	M	G	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Giugno

L	M	M	G	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Luglio

L	M	M	G	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Agosto

L	M	M	G	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Settembre

L	M	M	G	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Ottobre

L	M	M	G	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Novembre

L	M	M	G	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Dicembre

L	M	M	G	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

VADEMECUM PERSONALE DEL COMPARTO SCUOLA

FERIE E FESTIVITÀ

1. DETERMINAZIONE DEI GIORNI DI FERIE SPETTANTI

1.1 Quanti sono i giorni di ferie spettanti al personale del comparto Scuola?

Il dipendente con contratto a tempo indeterminato nel comparto Scuola ha diritto a 32 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

1.2 Sono in egual numero per tutti i lavoratori?

I giorni di ferie non sono in egual numero per tutti i lavoratori poiché per i dipendenti neoassunti i predetti giorni si riducono, per i primi tre anni di servizio, da 32 a 30.

1.3 Nell'ipotesi che il POF di istituto preveda la settimana corta su 5 giorni di attività, per il personale ATA il sesto è considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie?

L'art. 13, comma 5, del CCNL del 29.11.2007 espressamente prevede che "Nell'ipotesi che il POF di istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie ed i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1.2 per ciascun giorno".

1.4 In base a quale criterio vengono calcolate le ferie nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio (o in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno)?

Il comma 6 dell'art. 13 del CCNL del 29//11/2007 prevede che 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.

2. PERSONALE NEO ASSUNTO E RELATIVI PROBLEMI APPLICATIVI

2.1 A quante ferie hanno diritto i dipendenti neo-assunti?

I dipendenti neo-assunti nel comparto Scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

2.2 A quante ferie hanno diritto i dipendenti neo-assunti che hanno prestato un servizio a tempo determinato per oltre un triennio?

La dizione di cui all'art. 13, comma 4, del CCNL del comparto scuola del 29.11.2007 fa presumere che dopo un triennio di servizio prestato, anche a tempo determinato, i dipendenti hanno diritto a 32 giorni di ferie.

3. MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE

3.1 Per il personale ATA a tempo indeterminato e con orario di servizio su 5 giorni settimanali come vengono calcolati i giorni di ferie?

Le ferie del personale ATA, con orario di servizio su 5 giorni settimanali, vengono regolate dall'art. 13, comma 5, del CCNL del 29.11.2007, in cui viene specificato che nel caso in cui il POF 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.

Ferma rimanendo la regola che se il personale ATA è stato assunto da meno di 3 anni ha diritto a 30 giorni di ferie all'anno, che diventano 32, dopo tre anni di contratto.

3.2 Il personale che ha prestato servizio per un periodo inferiore a 15 gg., matura nello stesso mese almeno 1 giorno di ferie?

L'unico arrotondamento previsto dal CCNL del 29.11.2007 è quello dell'art.13, comma 6: nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la frazione di mese superiore a 15 giorni può essere considerata mese intero (con la conseguente maturazione di un dodicesimo delle ferie spettanti).

Nel caso esaminato non è possibile alcuna forma di arrotondamento e pertanto occorre calcolare con una proporzione matematica se il dipendente ha maturato almeno un giorno di ferie.

3.3 I sei giorni di ferie fruiti, per motivi personali o familiari, dal personale docente con contratto di lavoro a tempo indeterminato durante i periodi di attività didattica, vanno detratti dal computo totale di ferie spettanti?

La fruizione dei sei giorni di ferie, dovuta a motivi familiari o personali,

da parte del personale docente durante i periodi dell'attività didattica, comporta una corrispondente detrazione di tali giorni dal computo totale delle ferie stesse.

3.4 Possono essere frazionate le ferie del personale A.T.A. e secondo quali modalità potranno essere usufruite?

Le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore che vengono riconosciute dal datore di lavoro per consentirgli il recupero delle energie e la realizzazione delle esigenze anche ricreative personali e familiari.

In merito alla modalità di fruizione delle ferie del personale ATA, l'art. 13 del CCNL su citato stabilisce che "Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale ATA può frazionare le ferie 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."

Pertanto, come si evince dalla disposizione contrattuale, il dirigente scolastico nel concedere le ferie deve tenere conto delle esigenze dell'istituzione scolastica e degli interessi del prestatore di lavoro, realizzando un equo contemperamento.

La concessione di almeno 15 giorni di ferie continuative nel periodo indicato dalla norma ha il solo scopo di tutelare il lavoratore "assicurandone il godimento", mentre la fruizione delle stesse in altro periodo dell'anno, a parere di questa Agenzia, potrebbe andare ad incidere sull'organizzazione dell'istituzione scolastica con eventuale diniego e posticipazione da parte del dirigente scolastico.

4. INTERRUZIONE, RIDUZIONE, REVOCA E SOSPENSIONE DELLE FERIE

4.1 Quand'è che la malattia interrompe le ferie? Qual è "la debita ed adeguata documentazione" della malattia da presentare ai fini dell'interruzione delle ferie?

Ai fini dell'interruzione del godimento delle ferie, l'art.13, comma 13, del CCNL del 29.11.2007 richiede che intervenga una malattia di durata superiore a 3 giorni o che abbia comportato il ricovero ospedaliero. La debita ed adeguata documentazione della malattia, anche ai fini dell'interruzione delle ferie, si realizza seguendo le procedure ordinarie previste nei casi di malattia, e, pertanto, mediante l'invio della certificazione medica per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia ai sensi dell'art. 55 septies del D.Lgs 165/2001.

Naturalmente, l'amministrazione deve essere tempestivamente formata dell'insorgenza della malattia e dell'indirizzo dove il dipendente può es-

sere reperito.

4.2 Si può riconoscere al personale ATA il diritto di “revocare” le ferie già autorizzate?

Le ferie, ai sensi dell'art. 2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale specifica disciplina, finalizzata precipuamente ad una tutela degli interessi organizzativi del datore di lavoro, come si evince chiaramente dal ruolo allo stesso riconosciuto in materia, non sembrano sussistere spazi per il riconoscimento di un “diritto di revoca” delle ferie a favore del dipendente. Infatti, esso finirebbe per tradursi, sostanzialmente, nel potere del dipendente di determinare unilateralmente il periodo di ferie in contrasto proprio con le finalità e le regole del citato art.2109 del codice civile.

Nulla vieta, però, che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità temporali di fruizione delle ferie, valutare discrezionalmente la domanda di revoca delle ferie già autorizzate e spostarle in un altro periodo temporale, sempre temperando le necessità funzionali ed organizzative dell'istituto scolastico con le esigenze del lavoratore.

4.3 È possibile interrompere un periodo di congedo di maternità per consentire alla lavoratrice la fruizione delle ferie?

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 151/2001 (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt. 32 e ss dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possano modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, infatti, non è possibile fruire di assenze ad altro titolo. A tal proposito, anche l'art. 22, comma 6 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente che “le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità”.

4.4 In caso di assenza per malattia di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, con retribuzione prima al 90% e successivamente al 50%, allo stesso devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie relative ai suddetti periodi?

Ai sensi dell'art.13, comma 14 del CCNL del 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”.

5. FERIE ED ALTRI PERMESSI RETRIBUITI

5.1 I permessi art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 riducono le ferie?

Tali permessi sono retribuiti e non riducono le ferie e devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

5.2 Il dipendente che ha fruito di permessi retribuiti (partecipazione a concorsi e esami, lutto, ecc.) conserva il diritto alle ferie?

Nelle ipotesi di fruizione da parte del dipendente dei permessi retribuiti, ad esempio per partecipazione a concorsi ed esami, per lutto, il diritto alle ferie rimane impregiudicato e, pertanto, le stesse non subiscono alcuna riduzione.

6. MANCATO GODIMENTO E MONETIZZAZIONE DELLE FERIE

6.1 Quali sono le condizioni che consentono la monetizzazione delle ferie non godute? E' possibile monetizzarle in costanza di rapporto? La monetizzazione presuppone sempre che le ferie non siano state godute per ragioni di servizio?

La disciplina contenuta nell'art. 13 del CCNL del 29.11.2007 che prevede il pagamento sostitutivo delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (con la conseguenza che deve ritenersi assolutamente vietata la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto) è stata rivista dal decreto legge 6 luglio 2012, n. 95.

Tale decreto, all'art. 5, comma 8, espressamente prevede “la non monetizzazione delle ferie all'atto di cessazione del rapporto, tranne che per il 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”. Successivamente, il Dipartimento della funzione pubblica ha chiarito, con nota dell'8/10/2012, che non rientrano nel divieto posto dal citato decreto legg n. 95 del 2012 i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le 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 ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità. Resta fermo in ogni caso che la monetizzazione delle ferie in questi

residui casi potrà essere corrisposta solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente stabilite nel rispetto delle previsioni in materia di riporto.

6.2 Come deve comportarsi l'amministrazione scolastica di fronte ad un accumulo consistente di ferie non fruiti nell'anno precedente?

L'art.2109 c.c. espressamente 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'amministrazione anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

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.

6.3 Al personale ATA a tempo indeterminato che accetta un incarico a tempo determinato, ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2006/2009, spetta il pagamento delle ferie non godute?

Nel caso specifico l'art. 59 del CCNL del 29/11/2007 consente al personale ATA di accettare contratti a tempo determinato, nell'ambito del comparto scuola, di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede. L'accettazione dell'incarico prevede l'applicazione della disciplina prevista dallo stesso CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

In materia di ferie l'art 13, comma 8, (norma comune sia per il personale docente e ATA a tempo indeterminato sia per il personale docente e ATA a tempo determinato) esplicita perentoriamente che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili tranne quanto previsto dal comma 15 (sul punto è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 che all'art. 5, comma 8, espressamente prevede la non monetizzazione delle ferie all'atto di cessazione del rapporto). Il comma 10, del medesimo articolo, stabilisce, invece, che la fruizione della ferie non godute a causa di particolari esigenze di servizio o in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia dal suddetto personale possa essere differita nel tempo.

Pertanto, a parere di questa Agenzia, per quanto espressamente previsto dal vigente CCNL e considerato che il personale destinatario dell'art. 59 rientrando nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato non cessa il rapporto di lavoro, non si ravvisano le condizioni per attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruiti, compenso che allo stato spetta solo in determinate condizioni (vedi quesito precedente).

6.4 Cosa avviene, all'atto del collocamento a riposo, se il dipendente

non ha potuto usufruire delle ferie maturate nel corso dell'ultimo anno di servizio a causa di malattia?

Sulla monetizzazione delle ferie è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge n. 133/2012 (vedi quesito 6.1.)

Al riguardo, inoltre, la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 8/10/2012 ha ulteriormente chiarito che non rientrano nel divieto di monetizzazione posto dal decreto legge n. 95 del 2012 anche “i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le 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 ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità. Resta fermo in ogni caso che la monetizzazione delle ferie in questi residui casi potrà essere corrisposta solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente e contrattualmente previste e nel rispetto delle previsioni in materia di riporto”.

In base a quanto sopra riportato, si ritiene che nel caso specifico si possa procedere alla monetizzazione delle ferie in quanto si tratta di un caso in cui la mancata fruizione delle stesse non è imputabile in alcun modo ad una precisa volontà in tal senso del dipendente ma ad un evento oggettivo, di carattere impeditivo, come appunto la malattia protrattasi nel tempo, che non può risolversi in un danno per il lavoratore. Si tratta, in sostanza, di una applicazione analogica dello stesso principio espressamente previsto nell'ipotesi di licenziamento del dipendente per superamento del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito della disciplina dell'assenza per malattia. Ovviamente, la monetizzazione sarà possibile solo nell'ipotesi in cui la malattia per il suo protrarsi nel tempo fino alla data di collocamento a riposo non abbia lasciato alcuna possibilità di fruizione delle ferie da parte del dipendente.

6.5 L'istituto scolastico, presso il quale il personale ATA è in assegnazione provvisoria, è tenuto a far fruire le ferie da questi già maturate e non godute presso la scuola di titolarità?

L'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, prevede espressamente che: “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.”

Pertanto, in generale, l'assistente amministrativo può fruire delle ferie maturate nell'anno precedente entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Il caso specifico del personale ATA in assegnazione provvisoria che, per

ragioni di servizio, non abbia fruito delle ferie maturate presso la scuola di titolarità entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale. Infatti, in via ordinaria, l'amministrazione di titolarità 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.

Quanto sopra 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.

6.6 Per il personale a tempo determinato, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse?

Sul punto è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012, che, all'art. 5, comma 8, espressamente prevede "la non monetizzazione delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, rilevando che tale norma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico ed 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".

6.7 Nel caso in cui la malattia abbia impedito il godimento delle ferie queste devono essere liquidate al momento della quiescenza?

Si fa presente che la malattia, per la sua imprevedibilità e per la sua non programmabilità, sia una esimente di carattere generale superiore anche alle esigenze di servizio.

Pertanto ove la malattia abbia impedito il godimento delle ferie, le stesse saranno liquidate al momento della quiescenza, come chiarito dalla nota del 8/10/2012 del Dipartimento della funzione pubblica.

7. PERIODI NON UTILI AI FINI DELLA MATURAZIONE DELLE FERIE

7.1 Tra le assenze parzialmente retribuite, che non riducono il periodo di ferie, sono da ricomprendersi anche i congedi parentali retribuiti al 30% fruiti in base al D.Lgs. n. 151/2001?

Di norma, il diritto alle ferie non matura nei casi di sospensione del rapporto se tale periodo non è equiparato al servizio dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Preliminarmente è utile tenere conto che l'art. 13 del CCNL relativo al

personale del comparto scuola per il quadriennio 2006/2009 e I biennio economico 2006/2007, disciplinando l'istituto delle ferie, al comma 8, prevede che "le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto al comma 15" nella previsione che solo "all'atto di cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito si procede al pagamento sostitutivo delle stesse....."

L'art 13, comma 14, non dovrebbe creare equivoci di applicazione poiché il comma in questione stabilendo che "il periodo di ferie non è riducibile per malattia o per assenze parzialmente retribuite...", intende fare riferimento al trattamento economico stabilito all'art 17, comma 8, che disciplina il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia per un periodo di 18 mesi nel triennio.

Ai sensi dell'art 34, comma 5, del D. Lgs 26 marzo 2001 n. 151, "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia", mentre interviene l'art 12 del CCNL citato a disciplinare i congedi parentali per il personale del comparto. L'art 12, comma 4, stabilisce che nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a) del d.lgs 151/2001, per la lavoratrice madre o in alternativa per il lavoratore padre, solo i primi trenta giorni valutati ai fini dell'anzianità di servizio e retribuiti per intero non riducono le ferie.

Si può concludere che solo i periodi di congedo parentale retribuiti al 100% sono utili ai fini della maturazione delle ferie e che per quelli retribuiti al 30% tale effetto è escluso direttamente dalla legge.

7.2 L'assenza del personale ATA dovuta a gravi patologie comporta una riduzione delle ferie? Entro quale termine tale personale potrà usufruire delle ferie maturate e non godute negli anni precedenti a causa delle suddette patologie?

Questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che L'art. 13, comma 14, del CCNL del 29.11.2007 stabilisce che "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".

Per quanto concerne i limiti della fruibilità di tale periodo, l'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007, così sancisce: "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 fruito dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA".

Pertanto, nel caso specifico l'assistente amministrativo potrà fruito le

ferie maturate nell'anno precedente entro il 30 aprile.

Per le ferie maturate e non godute nei periodi precedenti, invece, a parere di questa Agenzia, dovrebbero sovvenire gli artt. 36 Cost e 2109 cc.

Infatti, il diritto alle ferie, di carattere irrinunciabile, gode nell'ordinamento italiano di una tutela rigorosa di rilievo costituzionale, atteso che l'art. 36 della Cost. prevede testualmente che "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi". Inoltre, anche i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore pubblico, nel prevedere la necessità di una programmazione dei periodi di ferie, pongono precisi limiti all'eventuale rinvio nella fruizione delle medesime, disponendo il loro rinvio all'anno successivo non oltre il mese di aprile per motivate esigenze del lavoratore, e non oltre il mese di giugno per esigenze organizzative dell'amministrazione.

Dal combinato disposto delle due norme risulta che le ferie, essendo un diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore, qualora siano maturate e non godute per causa indipendente dalla sua volontà, come può essere una grave patologia, potranno essere fruito dallo stesso anche al di là dei limiti stabiliti dall'art. 13 del CCNL sopra citato, ma sarà l'amministrazione, eventualmente, a fissare i termini di fruizione delle stesse in applicazione dell'art. 2109 cc (le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore).

Infatti, l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane.

7.3 Durante l'anno scolastico 2014-2015 il personale ATA ha lavorato su sei giorni lavorativi (settimana lunga); dal corrente anno scolastico 2015-2016 tutto il personale lavora su cinque giorni lavorativi (settimana corta). Le ferie eventualmente maturate in regime orario di settimana lunga e non ancora godute al momento del passaggio al nuovo orario di settimana corta, devono essere riproporzionate o godute per intero?

Questa Agenzia, in via preliminare, ritiene opportuno rilevare che le ferie già maturate dal dipendente, essendo un diritto quesito dello stesso, non possono essere soggette a riparametrazione. Pertanto, il numero di ferie spettanti nell'anno scolastico 2014/2015 rimane quello definito con riferimento all'orario di lavoro su 6 giorni, anche se le stesse sono fruito nel nuovo anno scolastico.

Per quanto concerne, invece, il periodo di fruizione dei giorni residui di ferie, l'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, così sancisce: "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 fruito dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA”.

7.4 Il congedo parentale riduce il periodo di ferie?

L'art 13, comma 14, non dovrebbe creare equivoci di applicazione poiché il comma in questione stabilendo che “il periodo di ferie non è riducibile per malattia o per assenze parzialmente retribuite...”, intende fare riferimento al trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia per un periodo di 18 mesi nel triennio, così come disposto dall'art. 17, comma 8.

Ai sensi dell'art 34, comma 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, “i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia”, mentre interviene l'art 12 del CCNL citato a disciplinare i congedi parentali per il personale del comparto. L'art 12, comma 4, stabilisce che nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a) del D. Lgs 151/2001, per la lavoratrice madre o in alternativa per il lavoratore padre, solo i primi trenta giorni valutati ai fini dell'anzianità di servizio e retribuiti per intero non riducono le ferie.

Si può concludere che solo i periodi di congedo parentale retribuiti al 100% sono utili ai fini della maturazione delle ferie e che per quelli retribuiti al 30% tale effetto è escluso direttamente dalla legge.

7.5 I periodi di aspettativa senza assegni sono utili ai fini della maturazione delle ferie?

Si è del parere che, di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie debbano essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi).

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non avrebbe alcun senso riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cassaz. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cassaz. 1315 del 1985).

Questa interpretazione, sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite previste dall'art. 18 del CCNL del 29.11.2007, che non sono

in alcun modo equiparabili al servizio.

In base a quanto chiarito dal Dipartimento della funzione pubblica con un recente parere, anche l'aspettativa per cariche pubbliche elettive non è utile ai fini della maturazione delle ferie, sebbene l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, la equipari al servizio effettivamente prestatato.

7.6 L'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia ex Legge n. 53/2000 comporta la mancata maturazione delle ferie?

I dipendenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi di famiglia, un periodo, continuativo o frazionato e non superiore a due anni, di aspettativa. In tale periodo non maturano ferie, tredicesima mensilità e TFR. Però i soggetti che fruiscono di un periodo continuativo di congedo inferiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti pari al numero di giorni di ferie che avrebbero maturato nello stesso arco temporale.

8. PERIODO DI FRUIZIONE E RINVIO AL NUOVO ANNO SCOLASTICO

8.1 Qualora il personale ATA non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo, quali sono i comportamenti da adottare da parte dell'amministrazione?

In via preliminare 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. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. 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.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruiti, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012). Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in circostanze eccezionali, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In tale caso sarà l'amministrazione a stabilire i periodi di fruizione in quanto, ai sensi dell'art.2109 del c.c., le ferie sono assegnate dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore". Da ultimo, occorre ricordare che in caso di disservizi o inefficienze organizzative o gestionali, il dirigente potrebbe essere chiamato a rispondere nell'ambito della responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 21 del D. Lgs n. 165/2001.

8.2 È possibile fruire delle ferie ad ore? È possibile accordare mezza giornata di ferie?

Le ferie non possono essere fruiti ad ore, in quanto la disciplina contrattuale, art. 13 del CCNL del 29.11.2007, prevede solo la fruizione a giorni delle stesse.

8.3 È possibile che un dipendente fruisca delle ferie subito dopo un periodo di congedo parentale, senza aver ripreso servizio?

Nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo la fruizione del congedo parentale.

8.4 Come deve essere interpretata, per il rinvio delle ferie, l'espressione " motivate esigenze di carattere personale" contenuta nel comma 10 dell'art.13 del CCNL?

La clausola ha inteso disciplinare l'ipotesi del rinvio delle ferie al di là dell'anno scolastico di riferimento qualora ci si trovi in presenza di " motivate esigenze di carattere personale" del dipendente. In tal caso le ferie saranno fruiti dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.

Pertanto, qualunque esigenza, purché motivata, del dipendente può dar luogo al rinvio all'anno successivo e non deve trattarsi quindi necessariamente di impossibilità di fruizione delle stesse da parte dell'interessato. Infatti, il concetto di " motivate esigenze personali" è sicuramente più ampio e generico di quello di "impossibilità", e quindi può ricomprendere ipotesi riconducibili alle più diverse motivazioni e non solo quelle di impedimento oggettivo o soggettivo alla fruizione delle ferie, come avveniva precedentemente in virtù dell'art. 4 del DPR n. 395/1988.

Le ipotesi di rinvio dovrebbero, tuttavia, rappresentare un'eccezione che, in virtù del richiamo all'art. 2109 c.c. ed ai principi di buona organizzazione, consente alle amministrazioni di procedere ad una adeguata programmazione annuale dei calendari feriali del personale, in modo da evitare ogni possibile disfunzione, ed anche, in caso di inerzia o di resistenza dei dipendenti rispetto a tali piani, di fissare essa stessa i periodi di fruizione delle ferie.

9. FESTIVITÀ E SANTO PATRONO

9.1 Ai sensi dell'art. 14 del CCNL scuola 2009, un docente a tempo indeterminato può fruire il 3 settembre dell'anno scolastico in corso di un giorno di festività soppressa relativa all'anno scolastico precedente?

A tal riguardo, questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che la legge n.937/1977, così come modificata dall'art. 1, comma 24 della legge n. 148/2011 sancisce l'attribuzione delle quattro giornate di riposo (ex festività sopresse) a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 14, comma 2, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola stabilisce la diversa fruizione delle giornate di festività soppressa a seconda del soggetto richiedente, personale docente o personale ATA. In particolare, la norma prevede che tali festività devono essere fruiti "nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono", precisando che, per il personale docente, l'arco temporale di godimento della giornata di festività soppressa deve essere ricompreso tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero all'interno dei periodi di sospensione delle lezioni.

Pertanto, a parere di questa Agenzia, l'espressione "anno scolastico cui si riferiscono", adoperata dal comma 2 dell'art. 14 sopra citato, esclude qualsiasi traslazione dell'utilizzo della giornata di festività soppressa all'anno scolastico successivo.

Inoltre, questa Agenzia ritiene utile rilevare che la legge n. 228/2012, non ha apportato alcuna modifica alla norma contrattuale sopra citata.

9.2 A quante giornate di festività sopresse ha diritto il dipendente che ha lavorato 11 mesi e 15 giorni?

Per quanto concerne la maturazione delle quattro giornate di festività sopprese, essa si evince dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 29.11.2007.

Infatti, essendo le quattro giornate di riposo equiparate alle ferie, come risulta sia dalla stessa legge istitutiva n. 937/1977 che dalla giurisprudenza del Consiglio di Stato (per tutte, la sentenza n. 802/1986 del CdS, che qualificava tali giornate non come permessi ma come congedo ordinario) esse si proporzionano al servizio prestato.

Pertanto, nel caso specifico, il dipendente avendo lavorato 11 mesi e 15

giorni ha maturato quattro giornate di festività sopresse.

9.3 La festività nazionale ricadente nella giornata del sabato comporta credito orario? Le assenze imputate a ferie, permessi retribuiti, malattia, festività nazionali che ricadono nei giorni di servizio a 9 ore, comportano debito orario?

In via preliminare questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che la scelta della settimana corta per le istituzioni scolastiche rientra nelle prerogative del POF, Piano dell'Offerta formativa, che è il documento di identità culturale e progettuale della scuola. Tale piano esplicita la progettazione curriculare, extracurriculare, educativa ed organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia didattica, organizzativa, di ricerca, sperimentazione e sviluppo, come già delineato dal D.P.R. n. 275/1999 e modificato dalla legge n. 107/2015.

Ne consegue che la festività ricadente nella giornata del sabato non assume alcun rilievo ai fini dell'orario di lavoro adottato dall'istituzione scolastica.

Nell'ambito di questa scelta operata dalla scuola, i giorni di assenza del personale ATA per permesso per motivi personali, ferie e malattia, disciplinati dagli artt. 13, 15, e 17 del CCNL del 29.11.2007, rientrano nelle tutele previste per tutti i pubblici dipendenti, e, pertanto, è escluso per essi il recupero della relativa giornata di fruizione.

Pertanto, l'articolazione oraria su 5 o 6 giorni settimanali non assume alcun rilievo per quanto riguarda l'applicazione dei predetti istituti.

9.4 A chi compete la decisione circa la data sulla celebrazione del Santo Patrono?

Questa Agenzia rileva che non vi è dubbio competa all'Autorità ecclesiastica la decisione della data sulla celebrazione del Santo Patrono.

Da tale data discendono tutte le conseguenze anche a livello contrattuale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 29/11/2007.

10. ALTRI PROBLEMI APPLICATIVI

10.1 Può essere concesso un giorno di ferie in concomitanza dello sciopero nazionale?

L'art. 13, comma 9, del CCNL 29/11/2007 consente al personale docente la fruizione di sei giorni di ferie durante l'attività didattica, tale fruizione è però 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.

Pertanto nel caso in cui le ferie sono richieste in concomitanza di una giornata di sciopero non cambiano le modalità di concessione delle stesse da parte dell'istituto scolastico.

ASSENZE PER MALATTIA

1. MODALITÀ DI COMPUTO DEL COMPORTO

1.1. Cosa si intende per periodo di comporto e qual è la sua durata?

Il periodo di comporto è il periodo di assenza per malattia durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tale periodo, ai sensi dell'art.17, comma 1, del CCNL del 29.11.2007, è di diciotto mesi.

Inoltre, in casi particolarmente gravi, al lavoratore che ne faccia richiesta, è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

1.2 Come deve essere effettuato il conteggio delle assenze per malattia al fine di individuare il corretto trattamento economico da erogare nel periodo di assenza, nonché determinare l'eventuale superamento del periodo di comporto?

Si ritiene opportuno rilevare che ai sensi l'art.17, comma 1, del CCNL del 29.11.2007 "il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente"

Il sistema di computo delle assenze per malattia, pertanto, sia con riferimento alla verifica del rispetto del periodo massimo di conservazione del posto che della determinazione del trattamento economico da corrispondere al dipendente in occasione di ogni periodo morboso, ha carattere dinamico.

Mano a mano che trascorre il tempo e si passa da un anno all'altro, in base al meccanismo dello scorrimento annuale, in occasione di ogni ulteriore episodio morboso, sarà necessario procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo in atto.

Così di volta in volta, in base alle risultanze derivanti dalla somma dei giorni di assenza dell'ultima malattia con quelle intervenute allo stesso titolo nei tre anni immediatamente precedenti, il datore di lavoro pubblico verifica il rispetto del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia del dipendente, ai sensi dell'art. 17, comma 1, del CCNL del 29.11.2007, ed eventualmente del comma 2, e determina il trattamento economico da corrispondere allo stesso, ai sensi dell'art. 17, comma 8 (100/ della retribuzione per i primi 9 mesi di assenza, 90% per i successivi 3 mesi, 50% per gli ulteriori 6 mesi).

Dato il carattere dinamico del sistema, la circostanza che in un dato momento il dipendente si trovi, in base alle assenze effettuate, nel periodo per il quale viene corrisposta una retribuzione pari al 90% dello stipendio, non

vuol dire che necessariamente da quel momento le ulteriori assenze potranno essere remunerate solo in tale misura oppure in quella più bassa pari al 50% della retribuzione, ma sarà sempre necessario procedere, di volta in volta, al calcolo come sopra indicato. In tal modo potrebbe accadere che, decorso un significativo arco temporale dalle precedenti assenze per malattia, scorrendo in avanti il triennio di riferimento (con la conseguente possibile esclusione dal computo dei precedenti periodi di assenza per malattia più remoti nel tempo), sommando l'ultimo periodo di malattia a quelli ricompresi nei tre anni immediatamente antecedenti lo stesso, il numero dei giorni risultanti da tale calcolo consente di collocare di nuovo il dipendente nella prima fascia retributiva, e cioè assenze retribuite al 100%.

In sintesi, per constatare se è stato superato il periodo di comporto e stabilire la percentuale di retribuzione da corrispondere al dipendente è necessario:

1. determinare il triennio precedente l'ultimo episodio morboso, nel caso prospettato, il giorno precedente l'inizio della malattia in atto e andare a ritroso di tre anni;
2. sommare le assenze per malattia intervenute nel triennio;
3. sommare alle assenze per malattia effettuate nel triennio precedente di cui al punto 2, quelle del nuovo episodio morboso.

1.3 Ai fini della conservazione del posto il periodo di malattia svolto all'estero rientra nel calcolo delle assenze per malattia effettuate nel triennio?

Si fa presente che, ad avviso di questa Agenzia, non vi è alcuna differenza né giuridica né contrattuale tra periodi di malattia di un professore, svoltisi in Italia od all'estero. Non rileva a tal fine che il periodo di malattia all'estero possa aver comportato la restituzione ai ruoli metropolitani del docente.

2. SUPERALEMTO DEL PERIODO DI COMPORTO RETRIBUITO

2.1 Le assenze per malattia derivanti da causa di servizio, dovuta ad infortunio, devono essere computate o meno congiuntamente alla malattia "ordinaria" ai fini della maturazione del periodo di conservazione del posto (18 + 18 mesi)?

Al riguardo occorre richiamare l'art. 20 del CCNL del 29 novembre 2007 che stabilisce:

"1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, lett. a).

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera re-

tribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3".

Preliminarmente, quindi, va chiarito che le due fattispecie, infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio, sono disciplinate in modo diverso dai commi 1 e 2 della citata disposizione contrattuale.

Infatti, nel primo caso sono riconosciuti la conservazione del posto fino a completa guarigione e l'intero trattamento economico, mentre nel secondo caso il trattamento economico in misura intera è assicurato solo per il periodo di comporta. Pertanto, le assenze per "malattia ordinaria" si sommano esclusivamente con le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, ferme restando le differenze del trattamento economico, mentre le assenze del periodo di infortunio sul lavoro devono essere escluse da tale computo.

3. ACCERTAMENTO IDONEITÀ AL SERVIZIO

3.1 Può l'amministrazione procedere al licenziamento di un dipendente dichiarato inidoneo a seguito dell'accertamento sanitario?

Si ritiene utile rilevare che l'art. 17, comma 4 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, sancisce che nel caso in cui, a seguito dell'accertamento sanitario, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

La problematica esposta è regolata da specifiche disposizioni di legge. In particolare, per le modalità applicative, occorre far riferimento all'art. 53 octies del D.Lgs. 165/2001, disciplinato dal relativo D.P.R. n. 171 del 27.07.2011

A tal proposito, si ritiene utile segnalare che con riferimento al citato D.P.R. è stata emanata la circolare n. 33 dell'8.03.2012 dell'INPS che chiarisce l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del decreto stesso.

3.2 Il periodo di malattia d'ufficio, di un docente dichiarato dalla Commissione Medica di Verifica (CMV) inidoneo temporaneamente in modo assoluto a qualsiasi lavoro e mansione fino al termine dell'anno scolastico, incide sul computo del triennio? Vanno operate le decurtazioni dello stipendio del 90% ed eventualmente del 50 % in caso di superamento dei periodi previsti dal contratto?

Per quanto riguarda la disciplina contrattuale, l'art. 17, comma 5, del CCNL 29/11/2007 stabilisce unicamente che: " Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale."

In ogni modo la nota del MIUR prot. n. 7749 del 1 agosto 2014 stabilisce che: “il personale docente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni per motivi di salute, può chiedere di essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell’ambito del comparto scuola, tenendo conto della sua preparazione culturale e dell’esperienza professionale maturata. A tal fine sottoscrive un nuovo contratto di lavoro individuale di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. La domanda di utilizzazione può essere prodotta, all’esito della visita, in qualunque momento durante l’assenza per malattia purché almeno due mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell’art. 17 del CCNL 29 novembre 2007”.

La predetta nota, quindi, rimanda ai commi 1 e 2 dell’art. 17 del CCNL 29 novembre 2007, confermando che anche per tale tipologia di assenza per malattia vigono le regole disciplinate dal su citato articolo.

3.3 Il personale ATA, dichiarato parzialmente inidoneo alle funzioni previste dal profilo di appartenenza, potrà essere utilizzato sia presso l’istituto di titolarità che presso altre istituzioni scolastiche ed educative?

Questa Agenzia ritiene utile chiarire che, nel caso di personale ATA dichiarato parzialmente inidoneo alle funzioni previste dal profilo di appartenenza, ai sensi dell’art. 35 della legge finanziaria 2003, questi mantiene la titolarità nella propria scuola.

Tale personale sarà utilizzato nell’ambito dello stesso circolo o istituto di titolarità in funzioni parziali del profilo di appartenenza ma coerenti con le attività e l’organizzazione del lavoro della scuola, e ciò sulla base della certificazione medico-legale, della preparazione culturale e professionale, dei titoli posseduti e dei criteri definiti in sede di contrattazione della scuola.

A domanda il suddetto personale può chiedere di essere utilizzato anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative.

Si richiamano, pertanto, nello specifico, il CCNI sottoscritto in data 23 agosto 2012 concernente le utilizzazioni e le assegnazioni provvisorie del personale docente, educativo ed A.T.A. per l’a.s. 2012/2013, e in generale, la legge n. 171/2011, che all’art. 7 prevede la conservazione del trattamento economico fisso e continuativo del dipendente adibito a mansioni inferiori per inidoneità, corrispondente all’area e alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riasorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

Per quanto concerne la corresponsione dell’indennità di amministrazione, l’art. 56 comma 1 del CCNL del 29.11.2007, esplicitamente sancisce che l’indennità di direzione è dovuta sia al DSGA sia al personale che in base alla vigente normativa sostituisce il DSGA, come anche ribadito dall’art. 88, comma 2, lett. i).

4. TRATTAMENTO ECONOMICO

4.1 Qual è il trattamento economico del personale della scuola nel caso di assenza per malattia?

Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio, disciplinato dall'art. 17, comma 8 del CCNL del 29.11.2007, è il seguente :

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;

- b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

Superato il periodo previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi e senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

Si ravvisa che in materia di trattamento economico delle assenze per malattia le previsioni contrattuali sono integrate dalle disposizioni dell'art. 71, comma 1, del *D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia, e dalle circolari applicative emanate dal Dipartimento della funzione pubblica: n. 7 del 17/07/2008, n.8 del 5/09/2008, n.1 del 30/04/2009, n. 7 del 12/11/2009, n. 8 del 19/07/2010 e n. 10 del 01/08/2011.*

4.2 In caso di malattia del personale assunto a tempo determinato qual è il trattamento economico del relativo periodo di comporta?

Il trattamento economico dell'assenza per malattia del personale assunto a tempo determinato è disciplinato dall'art. 19, comma 10 del CCNL del 29.11.2007, il quale prevede che "nei casi di assenza per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 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 annui, retribuiti al 50%". Anche per tale personale vale quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge

n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia.

4.3 Come si devono considerare le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodi di assenza per malattia?

Sulla questione si fa presente che la Ragioneria Generale dello Stato – IGOP prot. n. 126427 del 16 gennaio 2009 con un parere richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica sull’art.71 del D.L. 112/2008 chiarisce che “con riferimento all’individuazione della retribuzione giornaliera il relativo computo va effettuato in trentesimi dal momento che, secondo il consolidato orientamento in materia di servizio, le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodi di assenza malattia vengono anch’esse considerate assenze per malattia e assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio”.

Nel caso in cui il sabato, previsto come giornata libera, sia compreso tra due periodi di assenza per malattia, si ritiene che lo stesso, qualora il docente non abbia ripreso servizio, rientri nel periodo di assenza suddetta.

4.4 Nel caso di più assenze per malattia, quali sono le norme che regolano la decurtazione del compenso accessorio?

Si ritiene utile rilevare che l’art. 17, comma 9 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, esplicitamente esclude dal computo dei giorni di assenza per malattia, e di conseguenza dalla decurtazione di cui all’art. 71 del D. L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito nella legge n. 133/2008, i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Per il riconoscimento di tale beneficio, il lavoratore dovrà pertanto produrre una adeguata e chiara certificazione medica da cui, appunto, risulti non solo la sua condizione morbosa, ma anche l’ulteriore attestazione che la stessa si configuri come patologia grave che abbia richiesto o richieda l’effettuazione di terapie salvavita con effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

A conferma di ciò, si porta a conoscenza la circolare n. 8 del 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica con cui si chiarisce ulteriormente la volontà del legislatore di salvaguardare situazioni particolari e delicate, quali le terapie salvavita, applicando ad esse il trattamento più favorevole.

5. GRAVI PATOLOGIE E TERAPIE SALVAVITA

5.1 Tutte le assenze dovute a patologie gravi sono escluse dalla decurtazione retributiva? Quali sono le terapie salvavita connesse alla grave patologia che consentono di escludere i relativi giorni di assenza dal computo della malattia nonché di evitare la trattenuta di cui all’art. 71,

comma 1, della L. 133/2008?

Alla luce di quanto previsto dall'art. 17, comma 9, del CCNL del 29.11.2007, sono escluse dal computo della malattia ordinaria tutte le assenze dovute a patologie gravi che comportano l'effettuazione di terapie, temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, con ricovero ospedaliero e day hospital.

Ai fini del beneficio vanno ricomprese anche le giornate di assenza dovute agli effetti diretti e /o collaterali provocati dalle citate terapie, purché anch'essi certificati secondo la normativa vigente.

Tale beneficio, inoltre, è stato confermato anche dall'art.71, comma 1, della L. 133/2008, il quale prevede espressamente che “fatto salvo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore la decurtazione retributiva non si debba operare per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”.

Conseguentemente, ogni altro periodo di malattia non riconducibile a tali ipotesi, rientra nel calcolo del periodo di comporto di assenza per malattia di cui all'art. 17 del CCNL del 29.11.2007 del comparto Scuola.

5.2 Quali patologie sono escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia?

Si ritiene utile rilevare che l'art. 17, comma 9 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, esplicitamente esclude dal computo dei giorni di assenza per malattia, i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

La definizione di tali patologie spetta soltanto agli organi sanitari a ciò deputati, nulla potendo obiettare altre istituzioni a ciò non dedicate.

Infine, si segnala che le circolari n.7 e n. 8 del 2008 e n. 8 del 2010 del Dipartimento della funzione pubblica hanno sempre espresso ulteriormente la volontà del legislatore di salvaguardare situazioni particolari e delicate, applicando ad esse il trattamento più favorevole previsto dai CCNL .

5.3 Possono rientrare nella norma di miglior favore le patologie, che sebbene siano gravi, non richiedano l'effettuazione di terapie salvavita, quale ad esempio l'assenza per malattia di un dipendente a seguito di un operazione alle ginocchia per artrosi?

L'art. 17, comma 9 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, esplicitamente esclude dal computo dei giorni di assenza per malattia, e di conseguenza dalla decurtazione di cui al sopra citato decreto, i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Per il riconoscimento del beneficio, il lavoratore dovrà pertanto produrre una adeguata e chiara certificazione medica da cui, appunto, risulti non solo la sua condizione morbosa, ma anche l'ulteriore attestazione che la stessa si configura come patologia grave che ha richiesto o richiede l'effettuazione di terapie salvavita con effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

La definizione di tali patologie spetta soltanto agli organi sanitari a ciò deputati, nulla potendo obiettare altre istituzioni a ciò non dedicate.

Il dettato contrattuale risulta coerente con quanto previsto anche dalle circolari n.7 e n. 8 del 2008 e n. 8 del 10 del Dipartimento della funzione pubblica.

■ 6. ALTRI PROBLEMI APPLICATIVI

6.1 Come vanno considerate, a seguito del certificato di malattia rilasciato dal medico nella stessa giornata, le ore di servizio eventualmente prestate dal dipendente?

La problematica oggetto del quesito non è disciplinata dal CCNL del comparto scuola pertanto, al riguardo, si può solo far riferimento alla giurisprudenza che in merito distingue due ipotesi :

- a) certificato medico rilasciato al termine di una giornata lavorativa: la prognosi comprende anche il giorno del rilascio, nonostante risulti lavorato (Cassazione, 6.2.1988 n.1290); non si ritiene che abbia alcun rilievo, a tal fine, la circostanza che il giorno risulti lavorato per intero o solo in parte;
- b) certificato medico con decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa: la giornata non sarà considerata assenza per malattia.

Pertanto, non è ipotizzabile, in mancanza di una esplicita ed espressa scelta contrattuale in tal senso, la soluzione di riconoscere al dipendente un riposo compensativo di entità pari a quella della prestazione lavorativa resa nella giornata in cui è insorta la malattia; questa, infatti, si traduce nel riconoscimento di un beneficio aggiuntivo al dipendente che, per quella giornata, non solo si vede riconosciuto il trattamento economico di malattia (che riguarda l'intera giornata), ma può beneficiare anche di un riposo ulteriore (con oneri indiretti aggiuntivi per l'amministrazione).

6.2 Come deve essere compilata la richiesta di assenza per malattia da parte del docente?

La normativa contrattuale è stata superata dall'art. 55 septies del D.Lsg. n. 165/2001 che, al comma 2, espressamente prevede *"In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'isti-*

tuto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato della normativa vigente, ed in particolare dal decreto del Presidente del consiglio dei Ministri previsto dall'art. 50, comma 5 bis, del decreto legge del 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata."

Per quanto riguarda le indicazioni sulla trasmissione telematica dei certificati medici, si segnalano le circolari n. 1/2011 e n. 4/2011 del Dipartimento della funzione pubblica.

6.3 Può un docente, durante il periodo di assenza da scuola per malattia, essere presente alle riunioni del tavolo negoziale della RSU e del Consiglio d'Istituto?

Dal punto di vista del diritto del lavoro, la malattia viene definita come uno stato di alterazione della salute che provoca un'assoluta o parziale incapacità di svolgere l'attività lavorativa.

In caso di malattia, quindi, la legge e, nel caso di specie, il CCNL del comparto scuola, articolo 17, tutela il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto di lavoro, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo (c.d. periodo di comportamento), nel corso del quale il datore di lavoro non potrà licenziarlo; sia sotto il profilo economico, riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle stesse norme contrattuali o dal giudice secondo equità.

Nel caso de quo, poiché il dipendente dichiara di essere affetto da "uno stato patologico connesso alla situazione di invalidità riconosciutagli" si ritiene che l'assenza per malattia sia finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche necessarie al dipendente per rientro in servizio, recupero che sarebbe ostacolato dallo svolgimento di qualsiasi attività, anche se non strettamente attinente alla prestazione lavorativa.

6.4 Il riconoscimento al docente dei benefici dell'art. 3, comma 1, e dell'art. 21 della legge n. 104/1992, è condizione sufficiente per fruire della deroga all'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità?

Per quanto concerne il riconoscimento al docente del diritto di esclusione dall'obbligo della reperibilità, il D.M. 18 dicembre 2009, n. 206, entrato in vigore il 4 febbraio 2010, all'art. 2 ha previsto che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;

d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

A chiarimento dell'esclusione della visita fiscale per i casi di cui sopra è intervenuto il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere del 15 marzo 2010, nel quale afferma che, per quanto riguarda i casi di cui al comma 1 dell'art. 2 del decreto ministeriale n. 206 del 2009, l'amministrazione può riconoscere la sussistenza del regime di esenzione solo quando la stessa è in possesso della necessaria documentazione formale, consistente nella documentazione relativa alla causa di servizio, all'accertamento legale dell'invalidità, alla denuncia di infortunio e al certificato di malattia che giustifica l'assenza dal servizio e indica la causa di esenzione.

Il Dipartimento della funzione pubblica rileva inoltre che l'introduzione in via regolamentare della fattispecie di esenzione dalla reperibilità non ha naturalmente modificato il disposto legislativo di cui all'art. 55 septies, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001 anche se è chiaro che essa non può non influire sull'obbligo per l'amministrazione di richiedere la visita fiscale, per la necessità di evitare attività amministrativa inefficace con il rischio di un esborso ingiustificato.

Pertanto è necessario distinguere il caso in cui l'amministrazione è già in possesso della predetta documentazione formale ed il caso in cui non ne abbia ancora la disponibilità.

Nella prima ipotesi, l'amministrazione si astiene dal richiedere la visita fiscale poiché il controllo potrebbe risultare infruttuoso, ricorrendo le condizioni per l'esenzione dalla reperibilità nei confronti del dipendente.

Nella seconda ipotesi, l'amministrazione deve richiedere l'accertamento sin dal primo giorno di assenza, tenendo conto comunque delle menzionate "esigenze funzionali e organizzative".

6.5 Qualora venga effettuata la visita domiciliare ad un dipendente esonerato dall'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità, lo stesso può sottrarsi alle verifiche ambulatoriali alle quali è stato invitato a sottoporsi per accertare l'esistenza della patologia?

Nel caso in cui il dipendente, che rientri nel regime di esenzione, non sia trovato presso il proprio domicilio in occasione di un accesso domiciliare dell'incaricato della ASL, il medesimo dipendente è tenuto ad avvertire tempestivamente la struttura sanitaria competente circa la propria assenza all'eventuale visita ambulatoriale fissata all'esito dell'accesso infruttuoso presso il domicilio.

Tale parere è stato confermato dall'INAIL, il quale ribadisce che l'astensione dell'amministrazione dal chiedere la visita fiscale per gli stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, è legittima quando la amministrazione sia in possesso del verbale di invalidità e quando il certificato attestante la malattia indichi la causa di esenzione.

In questo modo, la connessione della malattia allo stato di invalidità è documentata da un giudizio medico e non è sottoposta a valutazioni di tipo soggettivo da parte del lavoratore o del datore di lavoro.

In ogni caso, l'amministrazione qualora non sia in possesso della documentazione attestante l'esenzione di reperibilità può far riferimento all'art. 5 del D. L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella legge n. 638/1983, secondo cui qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Tale disciplina è stata parzialmente modificata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 78/1988, che nel confermare la regola della perdita del trattamento economico per i primi 10 giorni ha stabilito che per quelli successivi la decadenza dal medesimo diritto nella misura del 50% si verifichi soltanto in caso di assenza ingiustificata ad una seconda visita di controllo.

L'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire anche un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali.

A tal proposito la Corte di Cassazione, sent. n. 3226/2008, ha affermato che la violazione dell'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie previste per le visite mediche ispettive costituisce ragione autonoma e sufficiente non solo per l'applicazione della conseguenza di legge automaticamente connessa (la perdita del trattamento economico, nei limiti previsti dalla legge n. 683 del 1983), ma anche per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari quali il licenziamento.

Pertanto, nel momento in cui il Dirigente non consideri adeguatamente motivata la giustificazione addotta dal dipendente per l'assenza alla visita di controllo e ritenga di dover applicare la decurtazione economica, può altresì procedere, dal punto di vista disciplinare, a sanzionare la mancata giustificazione dell'assenza e censurare il comportamento del dipendente che non abbia fornito alla scuola la preventiva comunicazione del suo allontanamento, così come prescritto dall'art. 17 comma 16 del CCNL del 29.11.2007.

Sulla questione, infine, si segnala la circolare n. 10 del 2011 del Dipartimento della funzione pubblica intervenuta sull'argomento.

6.6 Come deve essere contabilizzata l'assenza per malattia di un docente che ha stipulato un contratto fino al 30 giugno con una scuola e una supplenza breve, per completamento orario, con un'altra scuola?

In via preliminare, questa Agenzia ritiene utile chiarire che l'art. 19 del CCNL del 29.11.2007, rubricato "Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato" sancisce una diversa normativa per l'assenza

per malattia del personale docente assunto a tempo determinato a seconda che sia stato assunto per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche oppure sia stato assunto per periodi brevi di supplenza.

Nel primo caso, al personale docente si applicano i commi 3 e 4 dell'articolo sopra citato, secondo cui "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 ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico. 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".

Nel secondo caso, il comma 10, stabilisce che nei casi di assenza per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 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%.

Poiché, nella situazione specifica, le due tipologie di assenza (di durata breve o fino al termine delle attività didattiche) si sovrappongono, si ritiene che comunque nella fase applicativa occorra rispettare le regole previste per ciascuna di esse.

Da ciò consegue che nella circostanza segnalata, ogni scuola adotterà i provvedimenti di competenza.

6.7 Devono essere recuperate dal personale ATA le ore di rientro pomeridiano per chiusura prefestiva della scuola non svolte a causa della malattia o delle ferie?

In via preliminare si ritiene opportuno rilevare che la chiusura prefestiva della scuola non è disciplinata dal CCNL ma dall'art. 36, comma 3, del DPR n.297/1986, il quale dispone che "durante i periodi di interruzione delle attività didattiche e salvaguardando i periodi in cui siano previste attività programmate dagli organi collegiali, è possibile la chiusura della scuola nelle giornate prefestive, fermo restando il rispetto dell'orario settimanale d'obbligo del personale" .

Pertanto, l'istituzione scolastica, nel rispetto degli artt. 53 e 6 del CCNL del 29.11.2007, previa delibera del Consiglio d'Istituto sulla chiusura prefestiva, può stabilire diverse modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo.

Una volta stabilita la modalità di adempimento della prestazione lavorativa “dovuta”, in quanto riguardante il normale orario di lavoro del personale ATA, tale prestazione dovrà essere effettuata nel rispetto dell’esigenze organizzative e funzionali della scuola.

Entrando nel merito del caso in esame, occorre precisare che, qualora il dipendente fosse impossibilitato per malattia ad effettuare il rientro nel giorno programmato dalla scuola, permane comunque in capo allo stesso l’obbligo del recupero delle ore non lavorate a causa della chiusura dell’istituto scolastico nella giornata prefestiva, in quanto è tenuto a completare l’orario settimanale obbligatorio di lavoro.

Inoltre, per quanto concerne la fruizione della giornata di ferie nel giorno stabilito per il suddetto recupero, si ritiene utile rilevare che la concessione delle ferie rientra nelle prerogative del dirigente scolastico, ai sensi dell’art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale, nell’ambito delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, è tenuto a valutare, prima di autorizzare le ferie nella giornata programmata per il recupero, la sussistenza di eventuali esigenze di servizio ostative alla fruizione dell’istituto in esame. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto per la malattia e cioè che quando anche il dipendente si assenti per ferie nel giorno programmato per il rientro pomeridiano, lo stesso dovrà poi recuperare tutte le ore non lavorate in un’altra giornata concordata con il dirigente scolastico.

6.8 Deve essere recuperata la giornata di assenza per malattia del personale ATA fruita in un giorno in cui l’orario ordinario di lavoro ricomprende anche il rientro pomeridiano, come avviene in caso di settimana corta?

Si ritiene opportuno rilevare che la scelta della settimana corta per le istituzioni scolastiche rientra nelle prerogative del POF, Piano dell’Offerta formativa, che è il documento di identità culturale e progettuale della scuola.

Con riferimento alla questione in esame, occorre osservare che, diversamente dal caso indicato al punto 6.7 legato ad una circostanza occasionale, si tratta del rientro pomeridiano previsto nell’ambito dell’orario settimanale d’obbligo connesso alla settimana corta, che, in quanto tale, implica necessariamente lo svolgimento dell’attività lavorativa anche nelle ore pomeridiane, al fine di assolvere il debito orario delle 36 ore.

In tale caso, la giornata lavorativa ordinaria può essere articolata secondo diverse modalità orarie, che possono comportare l’effettuazione della prestazione lavorativa non solo nelle ore antimeridiane ma anche in quelle pomeridiane. In presenza di un’articolazione ordinaria dell’orario di lavoro, ciascuna giornata lavorativa va considerata “unica” a prescindere dal numero delle ore di lavoro previste per la stessa.

Da ciò deriva anche che, in caso di assenza del dipendente (sia essa

dovuta a malattia, ferie o altro), il concetto di unicità della giornata porta ad escludere la necessità del recupero delle ore pomeridiane non lavorate.

6.9 I giorni di fruizione delle cure termali sono imputati alle assenze per malattia?

I giorni di fruizione delle cure termali sono sempre imputati alle assenze per malattia, essendo venuto meno l'istituto del congedo straordinario di fruizione delle stesse.

Pertanto esse rientrano nel computo di cui all'art. 17 del CCNL del 29.11.2007 e devono essere fruito per un periodo massimo di 15 giorni annui, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 638/1983.

7. CAUSA DI SERVIZIO

7.1 Come viene disciplinata la malattia per causa di servizio per il personale assunto a tempo determinato?

Si ritiene che la materia della malattia per causa di servizio incorsa a personale assunto a tempo determinato sia chiaramente disciplinata nel CCNL 29/11/2007 del comparto scuola.

Infatti l'art. 20 del predetto CCNL, disciplina al comma 1 l'infortunio sul lavoro, al comma 2 la malattia dovuta a causa di servizio ed al comma 3 così espressamente recita: "3. Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra".

In sostanza l'art. 20, che è un articolo derogatorio per tutto il personale data la tipologia dell'assenza, pone al comma 3, come limite all'assenza per malattia, la durata della nomina del personale a tempo determinato (sia essa di pochi mesi, che sino alla fine delle lezioni o di un anno).

In caso di ulteriore nomina a tempo determinato, conferita mentre dura ancora la malattia dovuta a causa di servizio, la tutela del comma 3 succitato è prorogata ma sempre con il limite massimo della durata della nuova nomina.

Durante tale periodo spetta l'intera retribuzione di cui all'art.17, comma 8, lettera a) del CCNL 29/11/2007.

7.2 Come si calcola il periodo di comporta per malattia dovuta a causa di servizio? Come viene retribuita?

In proposito, si ritiene utile rilevare quanto segue :

- l'art. 20, comma 2, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola richiama in modo esplicito i primi tre commi dell'art. 17, relativo all'assenza per malattia tout court, e, quindi, la concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi di malattia al dipendente richiedente, deve ritenersi soggetta

alla procedura di cui al medesimo terzo comma dell'art. 17;

- per quanto concerne la retribuzione, invece, l'art. 20, comma 2 su citato, prevede che per questa specifica assenza dovuta a causa di servizio, il dipendente ha diritto alla retribuzione intera senza operare le differenti retribuzioni previste per la semplice malattia.

Sull'accertamento della malattia da causa di servizio, occorre rilevare che l'art. 6 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge

22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata.

Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.