



**EMERGENZA COVID – 19**  
**FERIE, FESTIVITA' SOPPRESSE E RECUPERI**  
**PERSONALE ATA**

Gli istituti contrattuali:

- le ferie
- le festività soppresse
- i recuperi

## Ferie

Le ferie del personale ATA sono regolamentate dall'art. 13 (per il personale a tempo indeterminato) e dall'art. 19 (per il personale a tempo determinato) del CCNL 2006/2009.

La durata delle ferie è stabilita in 32 giorni lavorativi per anno scolastico, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1 della legge 937/1977.

Per i dipendenti neo assunti il numero dei giorni spettanti per i primi tre anni è pari a 30, anch'essi comprensivi delle due giornate compensative. Decorsi tre anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato (e quindi anche con rapporto a tempo determinato), si ha diritto a 32 giorni.

Le ferie sono irrinunciabili.

### **N.B.:**

Per il personale con **contratto a tempo determinato** le ferie sono proporzionali al periodo di lavoro prestato.

Il personale in **part-time orizzontale** ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari al personale a tempo pieno; il **personale in part-time verticale** ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Il Decreto Legge 95/2012, all'art.5 comma 8 (convertito con modifiche ed integrazioni nella L.135/2012 – c.d. “*spending review*”) ha introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie per tutto il personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Successivamente, l'art. 1, commi 54 – 55 – 56 Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità per il 2013) è nuovamente intervenuto sulla questione. In particolare, il comma 55, intervenendo sulle disposizioni previste dalla *spending review*, dispone che “*il divieto di monetizzazione non si applica al 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*”.

In occasione dell'emergenza epidemiologica, il Decreto Legge 18/2020 (convertito nella L.27/2020), nel prevedere che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza, all'art.87 dispone la possibilità di esentare, motivatamente, dal servizio il personale qualora non sia possibile ricorrere allo smart working.

Prima di esentare il personale dal servizio (ai sensi dell'art.1256 del codice civile) è necessario però far ricorso agli istituti:

- delle ferie pregresse;
- del congedo;
- della banca ore;
- della rotazione e degli altri istituti nel rispetto della contrattazione collettiva.

Il **periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge** e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Infine, il recente Dpcm 26/04/2020 (le cui disposizioni valgono fino al 17/05/2020) all'art.1, comma 1, lettera hh), fermo restando la conferma della prestazione del servizio in modalità agile, raccomanda “in ogni caso ai datori di lavoro pubblici e privati di *promuovere* la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie”.

Dalla lettura delle disposizioni di cui sopra, il **personale ATA assunto a tempo determinato con supplenza al 30/06 o al 31/08** è tenuto a chiedere la fruizione delle ferie; in alternativa, esiste il fondato rischio della mancata monetizzazione delle ferie non fruite in un periodo in cui il personale stesso avrebbe legittimamente potuto richiederle.

Per il **personale ATA a tempo indeterminato**, invece, stante il tono letterale della disposizione di cui al DPCM 26/04/2020 (invito alla fruizione delle ferie), il quadro contrattuale risulta invariato.

## Festività soppresse

Ricordiamo che la fruizione delle 4 giornate di festività previste dalla legge 937/1977 **deve avvenire nel corso dell'anno scolastico** ovvero dal 1° settembre al 31 agosto (o entro il termine della supplenza nel caso di contratto a tempo determinato con scadenza prima del 31/08).

## Recuperi

Le ore di servizio prestato eventualmente oltre il normale orario, debitamente autorizzate, danno luogo a straordinario. Il CCNL 2006/2009, all'art.54 prevede che il lavoratore può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate possono essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche (possibilità frequentemente prevista anche dai contratti di istituto).

In ogni caso, le eventuali giornate di riposo compensativo **non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento**, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica.

In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

Premesso che il CCNL non ha inteso regolamentare l'istituto della "banca ore", ai lavoratori spetterà la facoltà di fruire dei riposi compensativi ovvero la possibilità di richiederne il pagamento, anche **sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione di istituto**.