

Bologna, 11 marzo 2021

**Ai Dirigenti Scolastici degli Istituti Statali  
di ogni ordine e grado Provincia di Bologna  
LORO SEDI**

**FERIE E PERMESSI PERSONALE ATA**

Pervengono alle scriventi OO.SS. numerose segnalazioni da parte del personale ATA in servizio presso le istituzioni scolastiche della nostra provincia, in cui si rilevano disposizioni da parte dei Dirigenti Scolastici che prevedono la fruizione di periodi di ferie scelti dal Dirigente Scolastico stesso, ma mai richiesti dal personale, anche per il recupero delle giornate prefestive o da fruire nel periodo di sospensione delle attività didattiche. La motivazione adottata per tali disposizioni risiederebbe negli atti normativi emessi dal Governo o dalla Regione Emilia Romagna a seguito della definizione di "zona rossa" per la provincia di Bologna.

A tal proposito, le scriventi OO.SS. forniscono i seguenti chiarimenti atti a dare supporto nella gestione delle ferie, del recupero delle chiusure prefestive e della presenza a scuola del personale ATA in questa delicata fase emergenziale.

**Ferie e prestazioni eccedenti l'orario di servizio del personale ATA**

- 1) Ferie (pregresse). Il Dirigente Scolastico verifica che, a tutt'oggi, non vi siano ancora dipendenti (personale ATA) con ferie non godute che, come prevede l'art. 13 comma 10 del CCNL 2006-09, sono da fruirsi, di norma, entro il 30 aprile ("*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 [...] il personale A.T.A. può fruire delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA*").

Qualora il personale ATA abbia **ancora** ferie residue, evidentemente sono intervenute particolari esigenze di servizio o motivate esigenze di carattere

personale (di cui sopra). Pertanto il lavoratore può fruirne ancora in questo anno scolastico su sua esplicita.

- 2) Al fine della fruizione delle ferie il Dirigente Scolastico, tramite comunicazione formale al personale, richiede una pianificazione delle ferie e il personale effettua richiesta di ferie ai sensi del CCNL 2016/18 art 13 comma 8 che cita testualmente: "*Esse devono essere **richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.***"

Il Dirigente scolastico effettua la valutazione su indicazione del DSGA ai sensi del CCNL Scuola 2016/18 art 13 comma 11 che prevede: "*Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. 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.*"

- 3) Si rammenta che le norme **non prevedono in alcun modo la disposizione di ferie d'ufficio, nè ferie imposte unilateralmente** ma solo di ferie da usufruire nei termini previsti dal CCNL Scuola 2016/18.
- 4) Anche per il personale a tempo determinato si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie stabilite dal CCNL 2006-2009 per il personale a tempo indeterminato, calcolando il numero di giorni in modo proporzionale al servizio prestato (art. 19 CCNL 2006-2009).
- 5) E' altresì utile precisare (art. 54 CCNL 2006-09) che, per quanto riguarda le Istituzioni Scolastiche, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio del personale ATA **sono retribuite**, in quanto autorizzate.

In luogo della retribuzione, **il dipendente può chiedere**, compatibilmente con le esigenze organizzative della scuola, ore o giornate di riposo compensativo, che:

- possono essere cumulate e fruite nel periodo estivo o nei periodi di sospensione delle attività didattiche;
- non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento;
- devono essere fruite non oltre i 3 mesi successivi all'anno scolastico in cui si sono maturate;

Vanno comunque retribuite nel caso in cui i riposi non vengano fruiti dal dipendente per impedimento o per motivi di servizio.

**Pertanto, a parere delle scriventi OO.SS. ed alla luce della richiamata contrattazione collettiva, un'eventuale disposizione di utilizzo delle ore di straordinario effettuate dal personale ATA, al fine di consentire al dirigente scolastico di “... esentare il personale dipendente dal servizio”, risulta illegittima e priva di ogni fondamento normativo**

### **Recupero Prefestivi**

Per quanto riguarda il recupero delle giornate prefestive, la chiusura prefestiva è disposta dal Dirigente Scolastico, salvaguardando il ruolo e le competenze previsti dalla normativa vigente per gli Organi Collegiali. Le modalità contrattuali sono state assunte quando in modalità ordinaria era possibile effettuare recuperi attraverso utilizzo di forme agevolate di recupero quali le ore eccedenti. Considerato che, ad oggi, la straordinarietà del periodo emergenziale potrebbe non permettere e garantire al personale ATA di poter recuperare le giornate prefestive attraverso l'accesso alle ore di straordinario a recupero, **l'utilizzo di ferie imposte dell'a.s. in corso risulta gravoso e illegittimo perché va a toccare un diritto costituzionalmente garantito.** Non risulta colpevole il personale se non ha potuto effettuare il recupero di quelle ore, nè tantomeno l'amministrazione scolastica che non ha potuto garantire la forma agevolata di recupero. Visto che i criteri generali di recupero dei prefestivi risultano materia di contrattazione di istituto **risulta indispensabile coinvolgere la RSU e le OO.SS. al fine di definire la modalità di recupero più appropriata in tale situazione.**

### **Personale ATA assunto con contratti “COVID”**

Non si prevede la risoluzione del contratto in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza. (Articolo 32 comma 6-quater Legge 126 del 13 ottobre 2020)

### **Modalità della prestazione lavorativa**

L'articolo 6 del DPCM del 2 marzo 2021 (Misure relative allo svolgimento della prestazione lavorativa nei luoghi di lavoro pubblici e privati sull'intero territorio nazionale) dispone che *“Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.”* equivalente al 50%.

Questo punto del DPCM 2 marzo 2021 attua quanto già stabilito nel Verbale di confronto tra MI e OO.SS. del 27 novembre 2020 dove veniva concordato che *“che nelle istituzioni*

*scolastiche ove non risultino sospese le attività didattiche in presenza, le prestazioni lavorative sono, ordinariamente, svolte in presenza, nei casi diversi da quelli di cui al punto 1 e limitatamente al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, si favorirà, compatibilmente con le possibilità organizzative e l'effettività del servizio, l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, nella percentuale più elevata possibile”*

Continua ricordando che le Pubbliche amministrazioni “*adottano nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché di norma nei confronti dei lavoratori fragili, ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti.*” e che “*dispongono una differenziazione dell'orario di ingresso e di uscita del personale*” utile per il personale che rimane in presenza.

Per il personale tecnico è possibile ricorrere alla nota MI 1990 del 5 novembre 2020: “*Il personale assistente tecnico svolge la propria attività lavorativa a supporto della DDI, della didattica di laboratorio e degli adempimenti connessi alla consegna di materiale tecnologico.*”

Alla luce di quanto soprascritto e considerata la situazione epidemiologica in atto, a parere delle scriventi OO.SS., appare evidente che **il personale amministrativo e tecnico**, in grado di svolgere la propria attività in modalità “a distanza”, **debba essere agevolato nella percentuale più ampia possibile, garantendo in presenza le sole attività effettivamente indifferibili e non espletabili a distanza.**

Si invitano i Dirigenti Scolastici ad un preciso e scrupoloso rispetto delle norme a tutela dei lavoratori e della salute pubblica, considerata la grave situazione in termini di emergenza sanitaria e di rischi dei lavoratori per attività in presenza.

**Le sottoscritte OO.SS. si rendono disponibili a qualsiasi ulteriore chiarimento per tutta la comunità educante delle varie Istituzioni Scolastiche.**

#### **I segretari generali provinciali**

Fic CGIL

CISL Scuola

UIL Scuola Rua

SNALS Confsal

GILDA Unams

*Susi Bagni*

*Arturo Cosentino*

*Serafino Veltri*

*Claudia Bianchini*

*Stefano Battilana*