

2.4 Competenze e indennità varie

2.4.1 Le Ferie non godute

Indice:

- a. Le ferie non godute nel comparto scuola
 - a.1 Personale assunto a tempo indeterminato
 - a.2 Personale assunto a tempo determinato
- b. Le ferie non godute nel comparto ministeri
- c. Normativa di riferimento

Le ferie costituiscono per il lavoratore un **diritto irrinunciabile** che soddisfa l'esigenza di garantire l'integrità psicofisica del dipendente.

a. Le ferie non godute nel comparto scuola

Le ferie, per il personale della scuola, spettano in giornate lavorative ad anno scolastico. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per la prestazione di lavoro aggiuntivo o straordinario o quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità (art. 13 comma 1 CCNL 2007).

Al personale con un'anzianità di servizio sino a 3 anni spettano 30 giorni di ferie per anno scolastico; al personale con un'anzianità di servizio superiore a 3 anni spettano 32 giorni di ferie per anno scolastico (compresi i 2 dell'art. 1, lett. a L. 937/77). Nel computo dei tre anni di servizio "a qualsiasi titolo prestato" (cfr. art. 13 comma 4) vanno considerati non solo quelli decorrenti dall'immissione in ruolo ai fini economici, bensì anche quelli di preruolo (purché in ciascun anno scolastico siano stati prestati almeno 180 giorni di servizio).

In caso di part-time orizzontale le ferie maturano nella stessa misura del personale a tempo pieno, mentre nel part-time verticale sono proporzionate ai giorni di lavoro prestato (art. 39 comma 11 e art. 58 comma 11 CCNL 2007).

a.1 Personale assunto a tempo indeterminato

Le ferie, ai sensi del comma 8 art. 13 CCNL 2007, sono un diritto irrinunciabile e pertanto non sono monetizzabili salvo che all'atto di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato; solo in tal caso si procederà al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

Nell'anno di assunzione in servizio e in quello di cessazione dal servizio le ferie si maturano in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. Il mese lavorato per più di quindici giorni equivale ad un mese intero.

Per il personale docente, le ferie devono essere godute nei periodi di sospensione dell'attività didattica, ossia dal primo luglio al trentuno agosto, salvo per i docenti impegnati con gli esami di stato che potranno usufruire del congedo dalla conclusione degli esami sino al trentuno agosto. Durante la restante parte dell'anno, ai sensi del comma 9 art. 13 CCNL 2007, la fruizione delle ferie è consentita, al personale docente, per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative purché ci sia la possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, senza aggravii di spesa, inclusi gli oneri aggiuntivi per l'eventuale assegnazione di ore eccedenti. In caso di particolari esigenze di servizio o per motivate esigenze personali e di malattia le ferie potranno essere fruite dal personale entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

Il personale ATA, a differenza del personale docente, ha l'obbligo di fruire di quindici giorni lavorativi continuativi di ferie nel periodo tra il primo luglio e il trentuno agosto di ogni anno scolastico. I restanti giorni di ferie possono essere fruiti liberamente e in via frazionata, ma con rispetto dei turni stabiliti e concordati con il Dirigente. Per motivate esigenze di servizio o per motivi personali le ferie non fruite nel corso di un anno scolastico possono essere rinviate all'anno scolastico successivo, ma dovranno essere godute entro il mese di aprile.

All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio o per risoluzione sopravvenuta a causa di inidoneità o inabilità, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

a.2 Personale assunto a tempo determinato

Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 19 CCNL 2007 al personale assunto con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni, in materia di ferie, stabilite dall'art. 13 per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato salvo le seguenti precisazioni: le ferie sono proporzionali al servizio prestato; se la durata del rapporto non consente di fruire delle ferie maturate, queste potranno essere liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque allo scadere dell'ultimo contratto stipulato in tale anno scolastico; la fruizione delle ferie, per i docenti a tempo determinato, **non è obbligatoria** pertanto a coloro che, durante il rapporto di lavoro, non abbiano chiesto di usufruire delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni, potrà essere liquidato il compenso sostitutivo.

Il calcolo delle ferie maturate dal personale a tempo determinato varia a seconda dell'anzianità di servizio maturato:

- per il personale con un'anzianità di servizio sino a 3 anni il calcolo andrà effettuato nel seguente modo:

$$\frac{\text{n. giorni di servizio prestato} - \text{n. giorni che riducono le ferie}}{360} \quad \times \quad 2,5$$

- per il personale con un'anzianità di servizio superiore a 3 anni il calcolo andrà effettuato nel seguente modo:

$$\frac{\text{n. giorni di servizio prestato} - \text{n. giorni che riducono le ferie}}{360} \quad \times \quad 2,66$$

Ai risultati ottenuti con i calcoli effettuati, come indicato, non va applicato alcun arrotondamento.

b. Le ferie non godute nel comparto ministeri

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

Al personale con un'anzianità di servizio sino a 3 anni spettano 30 giorni di ferie per anno; al personale con un'anzianità di servizio superiore a 3 anni spettano 32 giorni di ferie (compresi i 2 dell'art. 1, lett. a L. 937/77). Se l'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti sono ridotti rispettivamente a 26 e 28 (compresi i 2 giorni dell'art. 1, lett. a L. 937/77).

Nell'anno di assunzione in servizio e in quello di cessazione dal servizio le ferie si maturano in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. Il mese lavorato per più di quindici giorni equivale ad un mese intero.

All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

c. Normativa di riferimento

- ✓ CCNL 2007 (comparto scuola) art. 13 e art. 19 comma 2
- ✓ CCNL 94/97 (comparto ministeri) art. 16

2.4.2 Indennità sostitutiva del preavviso

Indice:

- a. L'indennità sostitutiva del preavviso nella scuola
- b. L'indennità sostitutiva del preavviso nel comparto ministeri
- c. Normativa di riferimento

Consiste nell'attribuzione di un certo numero di mensilità di retribuzione per compensare il danno derivante dalla cessazione repentina dal servizio.

a.. L'indennità sostitutiva del preavviso nella scuola

Il CCNL 1995 è stato il primo a introdurre l'istituto dell'indennità sostitutiva del preavviso, ma non ha precisato i casi in cui tale indennità spetta; i casi stessi sono stati individuati con disposizioni ministeriali successive. In particolare l'indennità spetta:

- ai cessati per limite massimo di assenze per infermità (art. 17 comma 4) ed in ogni caso di dispensa dal servizio per infermità, anche nell'ipotesi in cui l'interessato sia stato dichiarato idoneo a compiti diversi da quelli istituzionali e che egli non ha inteso assumere (circolare 23 maggio 2000, n. 150);
- ai cessati per accertata inabilità, anche nel caso in cui gli stessi abbiano diritto alla pensione di inabilità;
- ai superstiti, in caso di decesso del dipendente in attività di servizio; al personale della scuola si applica l'art. 2122 del Codice Civile.

Il CCNL 2007, all'art. 23, disciplina la misura dell'indennità sostitutiva del preavviso, stabilendo il numero di mensilità, dell'ultimo stipendio in godimento, da liquidare in rapporto all'anzianità di servizio nel seguente modo:

- 2 mensilità per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mensilità per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mensilità per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

Più favorevoli sono i termini previsti per i Dirigenti Scolastici (disciplinati dall'art. 32 CCNL 11/04/2006):

- 8 mensilità per i Dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino ad un massimo di altri 4 mesi di preavviso (la frazione di anno inferiore al semestre viene trascurata e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre).

In caso di decesso dell'interessato l'indennità sostitutiva del preavviso spetta ai superstiti, i quali possono accordarsi sulla ripartizione dell'indennità mediante dichiarazione scritta; in caso contrario deciderà il giudice secondo il bisogno di ciascuno.

b.L'indennità sostitutiva del preavviso nel comparto ministeri

Il CCNL del CCNL 94/97 stabilisce che in tutti i casi in cui il Contratto Collettivo prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono i seguenti:

- 2 mensilità per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mensilità per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mensilità per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

c. Normativa di riferimento

- ✓ CCNL 29/11/2007 (comparto scuola), art. 17 e art. 23;
- ✓ CCNL 1995 (comparto ministeri);
- ✓ Art. 2118 e 2122 CC;
- ✓ Circolare MIUR 23 maggio 2000, n. 150;
- ✓ Circolare Ministeriale Tesoro 18/01/2000 n. 4
- ✓ CCNLI del CCNL 94/97 art. 28 ter.

2.4.3 Le Indennità di maternità

Indice:

- a. Le indennità di maternità nella scuola
- b. Normativa di riferimento

L'art. 24, co. 2 del D. L.vo 151 del 2001 recita "Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni".

a. Le indennità di maternità nella scuola

Alla supplente lavoratrice madre, che incorra nella risoluzione del contratto a tempo determinato, per scadenza del termine della supplenza, durante il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dello stipendio per tutto il periodo di astensione obbligatoria.

Tale indennità spetta altresì nel caso non siano trascorsi più di 60 (sessanta) giorni tra la fine della precedente supplenza e l'inizio dell'astensione obbligatoria, sia nel caso ci sia stata la presa di servizio sia ci sia stata una semplice accettazione della supplenza. L'indennità di maternità all'80% spetta anche in caso di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione, se la supplente, trovandosi momentaneamente disoccupata, presenta entro 60 giorni dalla fine della supplenza la certificazione rilasciata dall'ispettorato del lavoro (CM n. 61 del 4.3.1988).

Il provvedimento, inserito direttamente dalle Istituzioni Scolastiche nel sistema SPT per attivare il relativo pagamento, deve essere inviato al visto della Ragioneria completo di documentazione allegata.

Atti presupposti all'emissione del decreto sono il contratto a tempo determinato in scadenza e la certificazione rilasciata dall'Ispettorato del Lavoro.

b. Normativa di riferimento

- ✓ D. L.vo 151 del 2001;
- ✓ Decreto Legge 7 settembre 2007, n.147, come modificato dalla Legge 25 ottobre 2007, n.176;
- ✓ Nota MIUR 1476 del 28/01/2008.

2.4.4 Le Utilizzazioni

Indice:

- a. Utilizzazioni docenti scuola primaria
- b. Utilizzazioni docenti scuola secondaria
- c. Normativa di riferimento

Il personale scolastico, docente di ruolo, può essere utilizzato in altro tipo di cattedra o posto, a domanda o d'ufficio.

a. Utilizzazioni docenti scuola primaria

Il personale docente di ruolo utilizzato in altro tipo di cattedra ha diritto all'eventuale trattamento economico superiore, rispetto a quello di titolarità, previsto per detto tipo di cattedra. La maggiore retribuzione è corrisposta per il periodo di utilizzazione, in misura corrispondente a quella cui l'interessato avrebbe avuto titolo se avesse ottenuto il passaggio alla cattedra o posto di utilizzazione. Poiché in caso di passaggio *dal ruolo dalla Scuola materna e primaria a docente di Scuola secondaria di I e II grado* occorre applicare la cosiddetta temporizzazione prevista dall'art. 6 del DPR 345/83 anche al docente *utilizzato* in ruolo superiore spetta lo stesso trattamento.

Tale metodo permette di conservare il maturato economico, nel ruolo di provenienza, in aggiunta al trattamento di prima fascia nel nuovo.

b. Utilizzazioni docenti scuola secondaria

Considerato che nel caso di passaggio da ruolo inferiore di personale docente della Scuola secondaria a ruolo superiore di docente di scuola secondaria trova applicazione l'art. 487 del D.Lvo n. 297 del 1994, e cioè all'atto del passaggio di ruolo il personale viene inquadrato nel nuovo ruolo con l'intera anzianità maturata nel ruolo di provenienza, in caso di utilizzazione sarà sufficiente attribuire al docente la fascia corrispondente del ruolo superiore.

Il **decreto di utilizzazione**, che deve essere emesso dall'Istituzione Scolastica di titolarità dell'interessato, determina le differenze stipendiali spettanti.

Questo tipo di decreto non necessita di documentazione allegata ma è necessario che il docente sia stato inquadrato nella fascia stipendiale spettante con la rispettiva ricostruzione di carriera del ruolo di appartenenza.

c. Normativa di riferimento

- ✓ DPR 345/83, art. 6
- ✓ CCNL 2007 art. 10, co.10
- ✓ D. L.vo 165/01, art. 52

2.4.5 Ore eccedenti

Indice:

- a. Tipologia di ore eccedenti
- b. Modalità di assegnazione delle ore eccedenti
- c. Normativa di riferimento

Ore prestate nelle scuole oltre l'orario d'obbligo e che non rientrano tra le attività aggiuntive di insegnamento pagate con il fondo di istituto.

a. Tipologia di ore eccedenti

Le ore eccedenti possono essere distinte tra

- ore eccedenti istituzionali: quelle prestate in esecuzione di un preciso obbligo istituzionale a carattere fisso e continuativo (cattedre in organico fino a max 21 ore, ad es. quelle di Scienze naturali, Chimica e Geografia, Disegno e Storia dell'Arte dei licei artistici).
- ore eccedenti non istituzionali: quelle prestate ad altro titolo.

Il MIUR, con nota prot. n. 2424 del 07.09.2006, ha comunicato l'adeguamento della base di calcolo delle ore eccedenti l'orario d'obbligo per l'intera durata dell'anno scolastico su cattedra con orario settimanale superiore a quello obbligatorio o in classi collaterali, con retribuzione a carico della Ragioneria Territoriale dello Stato. Gli Istituti Scolastici, invece, provvedono alla retribuzione delle ore eccedenti prestate nei seguenti casi: sostituzione di docenti assenti; attività di approfondimento negli istituti professionali; attività complementari di educazione fisica; corsi integrativi nei licei artistici.

b. Modalità di assegnazione delle ore eccedenti

Le ore eccedenti possono essere attribuite per un numero massimo di 6 ad anno scolastico, ma quelle di natura istituzionale possono essere attribuite per un numero massimo di 3.

Le ore eccedenti, per il personale docente a tempo indeterminato, vanno attribuite e retribuite per la durata dell'intero anno scolastico (01/09 – 31/08). Per il personale docente a tempo determinato, invece, l'assegnazione e la retribuzione delle ore eccedenti avvengono per la durata del contratto.

c. Normativa di riferimento

- ✓ CCNL 05/08/1995 art. 70
- ✓ CCNL 26/05/1999;
- ✓ CCNI 31/08/1999;
- ✓ CCNI 15/03/2001;
- ✓ CCNL 24/7/2003 art. 28 e art. 75;
- ✓ CCNL 29/11/2007;
- ✓ DPR n. 417/74 art. 88 comma 4;
- ✓ DPR 209/87 art. 6 commi 1 e 2;
- ✓ DPR 399/88 art. 3 comma 10;
- ✓ Nota MIUR prot. n. 2424 del 07/09/2006

2.4.6 Quote retributive

Indice:

- a. Definizione
- b. Normativa di riferimento

Consistono nel pagamento del lavoro svolto dai dipendenti pubblici nelle consultazioni elettorali, a qualunque titolo, in luogo del riposo compensativo

a. Definizione

L'art. 11 del DPR n. 361 del 1957 così come novellato dalla legge n. 53 del 1990 stabilisce che:” in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppi di candidati nonché, in occasione dei referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa”. Senonchè secondo la legge n. 69 del 1992 “I lavoratori hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali”.

Pertanto è possibile richiedere il pagamento di tali periodi, in alternativa al riposo compensativo, qualora per esigenze di servizio non si possa usufruire di tali riposi, mediante decreto dell'amministrazione cui appartiene il dipendente, corredato dalla richiesta dell'interessato e dalla quantificazione del compenso a cura del servizio VI della RTS competente.

b. Normativa di riferimento

- ✓ Legge n. 69 del 29 gennaio 1992
- ✓ Legge n. 53 del 21 marzo 1990
- ✓ T.U. n. 361 del 30 marzo 1957