

## ATA e nuovo contratto, cosa cambia per i permessi per motivi personali o familiari?

I tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari (art. 15 comma 2 CCNL/2007) sono stati **trasformati** in 18 ore per anno scolastico (art. 31 CCNL/2018).

L'art. 31 CCNL/2018 comma 1 così dispone: *“Il personale ATA, **ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito** nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche **mediante autocertificazione.**”*

Naturalmente rimane la possibilità di fruirli, **cumulativamente**, anche per la **durata dell'intera giornata** lavorativa, come previsto dall'art.2 lettera e).

In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è **convenzionalmente pari a sei ore.**

Questo significa che:

- *Quando i permessi sono fruiti per la **durata dell'intera giornata** saranno comunque calcolate **6 ore** anche in caso di settimana lavorativa articolata su 5 giorni con orario giornaliero di 7,12 ore, o con rientro pomeridiano, senza che il personale debba recuperare le ore non svolte.*
- ***Non si potrà richiedere il recupero delle ore non svolte a chi svolge il servizio in 5 giorni con 7,12 ore o rientri pomeridiani.***

L'art. 31 CCNL/2018 comma 4 dispone: *“in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1”*

È da notare come comunque non cambi nulla rispetto all'art. 15 comma 2 CCNL/2007 in merito al diritto del dipendente alla fruizione dei permessi e alla possibilità dell'autocertificazione degli stessi.

Pertanto, i permessi, anche se fruiti in ore, **non possono essere negati per esigenze di servizio** e non è possibile entrare nel merito dei motivi a supporto della richiesta. Possono inoltre essere giustificati con autocertificazione.

---

## Contratto scuola: la “comunità educante”

---

### Il personale ATA emerge dall’ombra!

---

Il nuovo CCNL del comparto “Istruzione e Ricerca”, firmato il 19 aprile 2018 contiene una **novità significativa**, da valorizzare per le importanti ricadute che potrà avere. Parliamo dell’introduzione del concetto di “**comunità educante**”.

Per la prima volta, in un contratto collettivo nazionale si sancisce che la “comunità scolastica” è composta da una **pluralità di soggetti**, non più circoscritta a dirigenti e docenti, ma comprensiva anche di educatori, Dsga, assistenti e collaboratori scolastici.

**L’articolo 40** offre un nuovo campo di azione alle scuole nel coinvolgimento del personale ATA alle attività scolastiche. Si prevede, infatti, che all’inizio dell’anno scolastico il **Dsga** tenga un **incontro specifico con il personale ATA**, durante il quale formula una **proposta di piano delle attività** e anche sulla base delle proposte emerse da quell’incontro, il **dirigente scolastico** disponga la partecipazione dei collaboratori scolastici, degli assistenti amministrativi e tecnici alle **riunioni di comitato o commissioni** che riguardino la sicurezza, le visite guidate o viaggi di istruzioni, la formulazione dei Piani Educativi Individualizzati, l’assistenza agli alunni con disabilità.

È una sottolineatura importante che evidenzia come, anche contemplando l’impegno del personale ATA in **compiti particolarmente delicati**, d’altra parte non gli si riconoscesse alcun merito in ordine alla pariteticità dialogica e progettuale, dequalificandolo a mero prestatore d’opera.

Tali **nuove opportunità** di coinvolgimento integrale di ogni figura professionale che opera nella scuola colma un **vuoto culturale** che ha fatto sentire i suoi effetti negativi sulla recente legislazione scolastica. Basti pensare alla legge 107/15 che ha ignorato quasi totalmente l’esistenza del personale ATA.

## Le ferie del personale ATA a tempo indeterminato

Le ferie del personale ATA sono regolate dal CCNL 29.11.2007, all'art. 13 comma 5 in cui viene specificato che nel caso in cui il PTOF 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.

Pertanto ai fini del computo, i giorni di ferie goduti per **frazioni inferiori alla settimana** vengono calcolati in ragione di **1,2** per ciascun giorno.

Se il personale ATA è stato assunto da meno di 3 anni di servizio ha diritto a 30 giorni di ferie all'anno, che diventano 32, dopo tre anni di servizio a qualsiasi titolo prestato.

*Si ricorda che, **il numero di 26 o 28 giorni di ferie** era stato stabilito dal DPR 395 del 23.8.1988 ormai **superato**.*

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

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

Nel caso di risultanze finali di calcolo non intere, si precisa che, per prassi generalizzata, ogniqualevolta il risultato è superiore alla metà si arrotonda all'intero (es. 2,66 si arrotonda a 3) mentre se inferiore si arrotonda per difetto (es. 0,22 a 0). Se il risultato è la metà della frazione (0,50; 1,50) per prassi si arrotonda per difetto.

Per il **personale ATA**, compatibilmente con le esigenze di servizio, è possibile frazionare le ferie in più periodi durante tutto il corso dell'anno.

Inoltre, l'amministrazione è tenuta ad assicurare al dipendente **almeno 15 giorni consecutivi nel periodo 1° luglio-31 agosto**.

Se le **ferie** vengono **interrotte per motivi di servizio**, il dipendente ha diritto:

- al rimborso delle spese documentate per il rientro in sede e per il ritorno al luogo di svolgimento delle ferie;
- al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Se invece si tratta di **motivi di salute**, se il ricovero o la malattia dura **più di 3 giorni** questa può interrompere le ferie.

Le **ferie non godute** per esigenze di servizio, per malattia, o per impedimento di carattere personale possono essere fruiti nell'anno scolastico successivo, di norma, non oltre il mese di aprile.

## PRESCRIZIONE CONTRIBUTI PENSIONISTICI

### Dipendenti scuola statale

La circolare **169/2017** dell'INPS applica la prescrizione dei contributi non versati anche ai dipendenti delle scuole statali a far data dal 01/01/2019.

### Chi ha l'obbligo di sistemare la propria posizione contributiva entro il 21/12/2018

Chi è stato dipendente delle scuole paritarie, delle scuole dell'infanzia comunali, degli asili nido eretti in enti morali con contributi versati alla CPI (Cassa Pensioni Insegnanti)

#### Cosa fare?

Presentarsi presso i nostri uffici negli orari di consulenza (si consiglia di prendere appuntamento al n. 041 2905811) muniti della seguente documentazione:

- Estratto Conto INPS;
- Certificato di servizio della scuola o asilo nido dove si è prestato servizio;
- Codice fiscale delle scuole per le quali risultano periodi di servizio mancanti.

Per il restante personale della scuola **consigliamo** di controllare la propria posizione previdenziale procurandosi un Estratto Conto INPS (può essere scaricato direttamente dal sito INPS con il PIN dispositivo personale) e nel caso in cui risultino mancanti periodi lavorativi, di rivolgersi presso i nostri uffici negli orari di consulenza (si consiglia l'appuntamento) muniti della seguente documentazione:

- Estratto Conto INPS,
- Certificato di servizio analitico del servizio pre-ruolo - in alternativa stato matricolare completo -
- Decreto di computo/riscatto pre-ruolo e/o ricongiunzione dei periodi assicurativi

**Il servizio è rivolto esclusivamente agli iscritti o a chi si iscrive**

## **ATA e nuovo contratto, cosa cambia per i permessi per assistenza al familiare disabile**

I **tre giorni** di permesso retribuiti che la legge 104/92 riconosce ai familiari che prestano assistenza a una persona con handicap in situazione di gravità **possono essere fruiti anche in modo frazionato**.

*L'art. 32 CCNL/2018 comma 1 così dispone: "I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art.33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e **possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili**".*

Naturalmente rimane la possibilità di fruirli per la **durata dell'intera giornata** lavorativa, come previsto dall'art.33, c.3 della legge 104/92.

In tale ipotesi il personale ATA avrà facoltà di **scegliere** la fruizione di una o più giornate intere di permesso, oppure il frazionamento a seconda delle esigenze.

Questo significa che è **il lavoratore che sceglie** e poiché **i tre giorni** di permesso sono accordati direttamente dalla legge, **senza indicazione di un monte ore massimo fruibile**, la limitazione a 18 ore contenuta nel CCNL vale **esclusivamente** per la fruizione frazionata.

*Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma una **programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza **all'inizio di ogni mese** (art. 32, c.2 CCNL/2018).*

*In caso di **necessità ed urgenza**, la comunicazione può essere presentata **nelle 24 ore precedenti** la fruizione dello stesso e, **comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso (art. 32, c.2 CCNL/2018).*