

## Urlaubsanspruch – Ersatzvergütung

**Das Gesetz zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben hat auch Auswirkungen auf das Lehrpersonal. Die Maßnahmen wirken sich negativ auf die Entlohnung der SupplentInnen aus und erhöhen die Arbeitsbelastung des Verwaltungspersonals und der Schulführungen beträchtlich.**

**Ab September 2013 werden neue Regeln bezüglich des Urlaubsanspruches und der eventuellen Ersatzvergütungen für das Lehrpersonal eingeführt. Der Generaldirektor und die drei Schulamtsleiter haben die staatlichen Vorgaben in einem Rundschreiben übernommen. Die Schulgewerkschaft FLC CGIL hat sich klar gegen diese Maßnahmen ausgesprochen, da vertragliche Rechte verletzt werden und deshalb auch als verfassungswidrig gesehen werden können.**

**Die eingeführten Neuerungen betreffen primär die Lehrpersonen mit befristeten Arbeitsaufträgen. Die Verpflichtung den Urlaub fortlaufend während der unterrichtsfreien Zeit zu beanspruchen, könnte sich auf die Sommerpause auswirken, welche der Landesschulverwaltung schon seit einiger Zeit ein Dorn im Auge ist.**

Kurz die wichtigsten Veränderungen:

- a) Zurzeit werden die angereiften Urlaubstage (3 Tage monatlich bei 6-Tage Woche oder 2,5 Tage bei 5-Tage Woche) nach Beendigung des Auftrages als Ersatzvergütung ausbezahlt, so wie im nationalen Kollektivvertrag vorgesehen. Ab dem nächsten Schuljahr muss laut neuen Bestimmungen der Urlaub fortlaufend in der unterweisungsfreien Zeit während des Schuljahres beansprucht werden. (zum Beispiel während der Weihnachtsferien, der Semesterferien oder der Osterferien) Die Schulführung ist dafür verantwortlich, dass der Urlaub von den Lehrpersonen mit befristeten Aufträgen (laut Rundschreiben auch Lehrpersonen mit befristeten Aufträgen bis zum Ende der didaktischen Tätigkeit!), während der unterrichtsfreien Zeit im Laufe des Schuljahres beansprucht wird. Eine Ersatzvergütung für nicht beanspruchten Urlaub darf nicht ausbezahlt werden.
- b) Bei kurzen Arbeitsaufträgen wird die Ersatzvergütung für nicht beanspruchten Urlaub, ohne die Möglichkeit den gesamten Urlaub zu genießen, nicht mehr sofort ausbezahlt. Dieser Urlaubsanspruch wird auf eventuelle neue Arbeitsverhältnisse im selben Schuljahr übertragen. Eine Ersatzvergütung erfolgt nur, wenn eine Übertragung nicht möglich ist und der Urlaub innerhalb 31. August nicht vollständig genossen werden konnte.
- c) Der Antrag um eine eventuelle Ersatzvergütung in jenen Fällen, wo der Urlaub in der unterrichtsfreien Zeit nicht genossen werden konnte, muss an die Schule, welche den letzten Auftrag erteilt hat, gestellt werden und zwar mit der erfolgten Urlaubsplanung.

## **Fruizione del congedo ordinario – Trattamenti economici sostitutivi**

**La legge di stabilità ha introdotto una nuova misura nei confronti del personale docente che incide in particolar modo sulla retribuzione dei supplenti ed aumenta in modo significativo il carico di lavoro del personale delle segreterie e dei dirigenti. A decorrere dal 1° settembre 2013 si impongono nuove regole per la fruizione del congedo ordinario e per la determinazione dei trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute. L'amministrazione provinciale riprende a livello locale le stesse misure con una circolare del Direttore generale e dei tre Intendenti. La FLC CGIL si è già espressa contro questo provvedimento perché lo ritiene fortemente invasivo delle prerogative contrattuali e pertanto non esente da profili di incostituzionalità.**

**Le modifiche introdotte riguardano principalmente gli insegnanti con contratti a termine.**

**L'imposizione della fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle attività didattiche potrà avere ripercussioni sulle regole per la pausa estiva, da tempo messe in discussione dall'Amministrazione scolastica locale.**

In breve i punti cruciali:

- a) Attualmente i giorni di congedo ordinario ( 3 giorni mensili in caso di servizio settimanale di 6 giorni, e 2,5 giorni mensili servizio di 5 giorni ) vengono liquidati come trattamenti economici sostitutivi alla fine dell'incarico, come stabilito nel contratto nazionale. Con le nuove disposizioni dall'anno scolastico prossimo la fruizione del congedo ordinario deve avvenire progressivamente durante l'anno scolastico nei periodi di sospensione dell'attività didattica (per esempio durante le ferie di natale, a carnevale o a Pasqua). Il/La dirigente avrà la responsabilità di accertare che il personale con contratto a termine (secondo la circolare anche il personale con supplenza temporanea fino alla fine delle attività didattiche!) usufruisca del congedo ordinario progressivamente durante i periodi di sospensione dell'attività didattica. Le ferie non godute durante i periodi di sospensione delle lezioni non verranno comunque liquidate.
- b) La liquidazione per congedo non fruito non sarà piu` immediatamente possibile alla fine di un rapporto di lavoro a termine. Il periodo di congedo maturato verrà riportato all'eventuale rapporto di lavoro nuovo. La liquidazione sarà possibile solo nel caso di impossibilità di riportare i giorni oppure se il congedo non potrà essere goduto entro l'anno scolastico corrente, cioè entro il 31 agosto.
- c) La richiesta di liquidazione delle ferie che l'insegnante non ha potuto godere dovrà essere fatta alla scuola che ha conferito l'ultima supplenza, comprovando l'avvenuta programmazione del congedo ordinario.