

## **2) Assenze dal lavoro per eventi atmosferici eccezionali o avverse condizionimeteo-marine.**

Premesso che durante le avverse condizioni meteo-marine, in assenza di provvedimento del Prefetto o del Sindaco, **la scuola rimane aperta**, è opportuno fornire adeguate istruzioni per verificarsi di situazioni alquanto diversificate.

Si possono determinare le seguenti tipologie di situazioni:

- Personale docente e ATA che ha prestato regolarmente servizio, per l'intera durata dell'orario lavorativo;
- Personale che non ha prestato alcun servizio;
- Personale che ha prestato un servizio parziale, perché impossibilitato a raggiungere la sede in orari utili;

In assenza di una disciplina diretta, la regolamentazione è da riferirsi al Codice Civile (art. 1218), che assegna al lavoratore l'onere della prova dei motivi che hanno determinato l'inadempimento o il ritardo e la necessità che l'impedimento sia effettivo (art. 2104)

Resta fermo l'obbligo per il lavoratore di comunicare tempestivamente l'assenza alla sede di servizio con la modalità a disposizione più celere ed efficace.

In proposito, si richiama il testo della nota del Ministero Interno, DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE Ufficio I: Studi, pianificazione e politiche del personale

Circolare n. 42 Roma, 22 novembre 2011, OGGETTO: "Eventi alluvionali a Roma del giorno 20 ottobre 2011. Giustificazione assenza", che fa riferimento agli eventi alluvionali dell'ottobre 2011, quindi assimilabili a quelli conseguenti alla nevicata di quest'anno.

La citata circolare disponeva, sulla scorta di un orientamento fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che "le assenze determinate da cause che comportino la oggettiva impossibilità a raggiungere l'ufficio - quali ad esempio eventi alluvionali, inagibilità delle strade per neve o totale indisponibilità dei mezzi di trasporto - debbano ritenersi di per sé giustificate, pur in mancanza di un'esplicita disposizione contrattuale in tal senso."

In materia l'ARAN con parere M50-Comparto Ministeri del 25 maggio 2011, ha confermato l'orientamento contrattuale secondo cui l'art 18, comma 5 del CCNL del 12 giugno 2003, introducendo la nozione "dell'oggettiva impossibilità del raggiungimento della sede di servizio in caso di calamità naturali", ha riconosciuto espressamente al dipendente la facoltà di utilizzare i permessi retribuiti per motivi familiari o personali.

Per l' ARAN , nel caso in questione occorre fare riferimento al concetto di «forza maggiore», ovvero un evento che non è imputabile né ai lavoratori né al datore di lavoro, con la conseguenza **«che quest'ultimo non è tenuto a corrispondere la retribuzione per le ore di mancata prestazione» (citando sul punto l'articolo 2099 del codice civile e la sentenza della Cassazione, sez. lav., n.481 1984).**

*Resta inteso pertanto che le amministrazioni pubbliche possono corrispondere la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, ma alla condizione che il dipendente utilizzi, al fine di motivare l'assenza, gli strumenti forniti dal contratto collettivo di comparto, quali le ferie, le festività sopresse, i permessi retribuiti ex articolo 18 Ccnl del 1995 (18 ore annuali), oppure il recupero delle ore non lavorate.*

Si invita il personale che non raggiunge la sede di servizio per avverse condizioni meteo-marine in **giorni di regolare apertura della scuola**, a fare richiesta di:

1. Permessi retribuiti;
2. Permessi non retribuiti (personale a tempo determinato);
3. Flessibilità/Banca ore.

Alla richiesta va allegata la certificazione della **Capitaneria di Porto di Napoli e di Pozzuoli** che vale come giustificazione.

Il personale che ha prestato servizio **parziale** si renderà disponibile a recuperare le ore di servizio non prestate sulla base delle esigenze organizzative dell'Istituto.

Si ricorda che le disposizioni sopra richiamate sono relative a situazioni per le quali si esercitano diritti riconosciuti e regolati da norme di legge e contrattuali. Il nuovo quadro normativo introdotto dal D.lvo 150/2009, in caso di mancato rispetto delle disposizioni sopra richiamate, configura diverse e specifiche responsabilità, sanzionabili disciplinarmente, sia per il personale che per il dirigente scolastico, nel caso di mancato esercizio del potere disciplinare.