

ASSENZE PER FERIE E FESTIVITA' – NORME COMUNI ATA E DOCENTI

VEDI ALLA FINE “ASSENZE ATA PER FERIE – NORME SPECIFICHE”

NORMATIVA. Art. 36 Cost., L. 300/1970, art. 2109 del Codice civile. CCNL 2006 – 2009 (art.13), non modificato dal CCNL 2018. Decreto Legge 95/ 2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135. Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013). Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, art. 5 comma 8 modificato dall'art. 54 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013).

FERIE E FESTIVITA'. L'art. 36 Cost. prevede il diritto a ferie annuali retribuite. Il lavoratore non può rinunziarvi. L'art. 2109 c.c. prevede un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che il datore di lavoro stabilisce tenuto conto delle esigenze dell'ente e degli interessi del prestatore di lavoro. Le ferie costituiscano un diritto irrinunciabile, costituzionalmente tutelato la cui determinazione del periodo di godimento è riconducibile principalmente alle previsioni contenute negli artt. 13 e 19 del CCNL del 2007. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al DS. Per quanto concerne le festività, sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni conosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono. Il giorno di riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può essere inferiore a 24 ore.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Le 4 giornate di riposo, di cui al c. 1, sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

NUMERO DI GIORNI DI FERIE E DI FESTIVITÀ SPETTANTI (ARTT.13 C.1-6 E 19 C. 2 CCNL 2007). PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO.

- a 30 gg. di ferie per anno scolastico se ha un'anzianità di servizio non superiore ad anni 3;
- a 32 gg. per anno scolastico se ha un'anzianità di servizio superiore ad anni 3.

Per “anzianità di servizio” si intende servizio a qualunque titolo prestato (per cui anche come supplente). Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio (o in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno) la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Personale assunto a tempo determinato

Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Va quindi effettuata la proporzione: $360 : 30/32 = n^\circ$ dei giorni di servizio:

- Es. docente fino al terzo anno di servizio che ha prestato 82 giorni di supplenza ha diritto a 7 giorni di ferie ($x = 30$ per 82 diviso 360).

Di norma il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività e/o i riposi compensativi in esso ricadenti.

FESTIVITÀ SOPPRESSE. In sostituzione delle festività soppresse, al personale della scuola sono attribuite 4 giornate di riposo, da fruire nel corso dell'anno scolastico a cui si riferiscono. È considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località sede di servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

SERVIZIO SU 5 O 6 GIORNI. Per il personale che presta servizio su 5 giorni (settimana corta o giorno libero) il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie. A tutto il personale scolastico le ferie devono essere sempre rapportate a 32 (o 30) giorni effettivi anche se si lavora su 5 giorni settimanali.

PERSONALE ATA. Nello specifico per il personale ATA il CCNL 2007 (art. 13 c. 5) dispone 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 CCNL. Ai fini del computo delle ferie i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

PERSONALE IN REGIME DI PART-TIME. Per il solo personale in regime di part-time verticale il calcolo dei giorni di ferie deve tenere conto del numero dei giorni lavorativi (non delle ore settimanali):

- Es. personale in part time verticale 3 giorni a settimana: $3 : 6 = x : 32$ ovvero $x = 16$ gg. di ferie.

TIPOLOGIE DI ASSENZA CHE NON RIDUCONO IL PERIODO DI FERIE SPETTANTE (ART. 13 C. 14 CCNL 2007). Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico. Esempio:

- i periodi di malattia retribuiti al 90% o al 50%;
- i congedi parentali retribuiti al 30%.

PERIODI IN CUI È POSSIBILE FRUIRE DELLE FERIE (ARTT. 13, 15 E 54 CCNL 2007 - LEGGE N. 228/2012 E DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016/18).

Personale docente. Il personale docente di tutti i gradi di istruzione può richiedere di fruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. In sintesi:

- dal 1° settembre alla data di inizio delle lezioni fissata dal calendario regionale;
- nel periodo di sospensione delle lezioni per la pausa natalizia e pasquale;
- durante una eventuale sospensione delle lezioni per l'organizzazione dei seggi elettorali e per i concorsi;
- dal giorno dopo il termine delle lezioni stabilito dal calendario scolastico regionale fino al 30 giugno ad esclusione dei giorni destinati agli scrutini, agli esami o alle attività funzionali all'insegnamento;
- dal 1° luglio al 31 agosto (solo per i docenti assunti a tempo indeterminato o con contratto al 31/8).

6 GIORNI + 3 GIORNI. Durante il normale periodo di svolgimento delle lezioni i docenti assunti a tempo indeterminato e determinato possono fruire di 6 gg. ferie (del totale spettante annualmente) che sono subordinati alla possibilità di sostituire il

docente che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti.

Per i soli docenti assunti a tempo indeterminato: i 6 giorni di ferie a disposizione durante le attività didattiche possono essere aggiunti, in alternativa, ai 3 giorni di permesso per motivi personali o familiari, previsti dall'art. 15 comma 2 del CCNL del 29.11.2007, e fruiti alle stesse condizioni e con le stesse modalità.

PERSONALE ATA. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può fruire delle ferie durante tutto l'anno scolastico anche frazionandole 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. Inoltre, ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2007 e nel rispetto della contrattazione integrativa di istituto:

- se il dipendente, per esigenze di servizio e preve disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione;
- le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i 3 mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DELLE FERIE (ARTT. 13 C. 12 E 13 CCNL 2007 E 47 C. 4 D. LGS 151/01). Il dipendente può interrompere il periodo di ferie:

- in caso di malattia che determini una prognosi di almeno 4 giorni;
- in caso di ricovero ospedaliero (anche di un solo giorno);
- se la malattia del figlio (fino agli 8 anni) dia luogo a ricovero ospedaliero.

IL DIRIGENTE PUÒ INTERRUOMPERE O SOSPENDERE LE FERIE DEL DIPENDENTE. Solo per oggettivi e prevalenti motivi di servizio naturalmente da enunciare nel provvedimento di interruzione o sospensione e correlati al rapporto di lavoro in atto. In questi casi il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

RECUPERO DELLE FERIE NON GODUTE (ART. 13 C. 10 CCNL 2007). In caso di particolari esigenze di servizio (ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale es. maternità o malattia) che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico, le ferie stesse saranno fruiti:

- dal personale docente a tempo indeterminato entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione delle lezioni e dell'attività didattica;
- dal personale ATA a tempo indeterminato di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.

In ogni caso, qualora le ferie siano maturate e non godute per cause non imputabili

al dipendente (es. grave patologia o una malattia che si protrae anche a cavallo di 2 anni scolastici), potranno essere fruite anche al di là dei limiti sopra stabiliti.

IL PIANO FERIE. L'atto di concessione delle ferie – il cosiddetto «Piano ferie» - è un tipico atto gestionale, di competenza del DS, che va adottato su base unilaterale previa richiesta al personale di esprimere le proprie preferenze (è necessario non recare pregiudizio al servizio). Le ferie vanno ordinariamente fruite durante i periodi di sospensione delle lezioni e non devono recare pregiudizio al servizio. E' possibile che la richiesta di fruizione sia avanzata direttamente dagli interessati, ma non sussiste alcun obbligo di aderirvi. Il DS, d'altro canto, deve vigilare affinché il personale (in particolare il personale ATA), goda ogni anno di tutte le ferie maturate e non le conservi da un anno all'altro. Qualora ciò si verifichi, e sempre previa richiesta di manifestazione delle preferenze di ognuno, va adottato un provvedimento di messa in ferie d'ufficio.

Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL.

ATTRIBUZIONE DELLE FERIE D'UFFICIO O LIMITAZIONI NEL DIRITTO DI FRUIZIONE. E' illegittima l'imposizione delle ferie, così come un loro spostamento, con atto unilaterale del DS, specie se non si è proceduti ad un tentativo di concordare il periodo temporale di fruizione con il dipendente, e, nel caso specifico del personale docente, se non si sono pianificati impegni collegiali nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche ovvero nei periodi in cui è possibile fruire delle ferie. Il CCNL 2007, all'art. 28, prevede che prima dell'inizio delle lezioni, il DS predispona, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il Piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il Piano è deliberato dal CD e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle Organizzazioni sindacali provinciali e alle RSU di istituto.

Qualunque circolare interna del DS non conforme al CCNL, a quanto stabilito eventualmente nella contrattazione di istituto per il personale ATA o a quanto deliberato dal Collegio dei docenti in materia di impegni dei docenti nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche, che comporti una riduzione o uno spostamento dell'arco temporale del periodo di ferie richiesta, sia priva di qualunque fondamento normativo e, pertanto, sia da ritenersi illegittima.

MONETIZZAZIONE DELLE FERIE (L. N. 228/2012 E DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016/18).

Docenti a tempo indeterminato e docenti supplenti con contratto al 31 agosto. Le ferie possono essere fruite nei periodi di luglio ed agosto oppure in quelli di sospensione delle lezioni che comprendono, oltre a luglio e agosto, anche i primi giorni di settembre e gli ultimi di giugno secondo il calendario, le vacanze natalizie e pasquali ecc. Spetta sempre al docente individuare il periodo di fruizione delle ferie.

- Es. se il docente con contratto al 31/8 fruisce delle ferie nei periodi di luglio e agosto la scuola non può effettuare nessuna riduzione dei giorni maturati rispetto ai periodi di sospensione delle lezioni (es. Natale e Pasqua) così come invece avviene per il personale supplente con contratto al 30/6.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro le ferie non sono monetizzabili salvo i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente (decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità ecc.).

Docenti supplenti brevi o con contratto al 30/6. Le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel contratto a nulla rilevando se il dipendente abbia o meno richiesto le ferie. Anche per tale personale ai fini di una eventuale monetizzazione delle ferie residue si prendono in considerazione i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente.

Personale ATA con contratto a tempo indeterminato o con contratto fino al 30/6 o 31/8. Ai fini dei periodi in cui è consentita la fruizione delle ferie le nuove norme non introducono alcuna novità rispetto a quanto stabilito dal CCNL 2007. Per una eventuale monetizzazione delle ferie residue si prendono in considerazione i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente.

Personale ATA supplente breve. Ai fini dei periodi in cui è consentita la fruizione delle ferie le nuove norme non introducono alcuna novità rispetto a quanto stabilito dal CCNL 2007. Per tale personale è riconosciuta la “monetizzazione” quando la fruizione delle ferie risulti incompatibile con la durata del rapporto di lavoro.

In base all'art. 5 c. 8 del D. L. 95/ 2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle PA devono essere obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. In base all'art. 1 c. 54,55,56 della Legge di stabilità 2013, il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. La norma non si applica al personale docente supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie. La necessità di considerare in ferie il personale docente durante tutti i periodi di sospensione delle attività didattiche nel periodo 1° settembre – 30 giugno è prevista in relazione al divieto di monetizzazione delle ferie al personale in servizio fino al 30 giugno. Il divieto di monetizzazione delle ferie si riferisce anche al personale con contratto fino al 31 agosto e al personale a tempo indeterminato ma non incide sulla possibilità che il suddetto personale possa fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

Divieto di monetizzazione delle ferie e art. 1 c. 54,55,56 della L. di stabilità 2013.

- a) Personale docente a t. d. fino al 30 giugno. Può ottenere la monetizzazione di un numero di giorni pari alla differenza tra i giorni di ferie maturati e i giorni

di sospensione delle lezioni compresi nel periodo del contratto

- b) Personale docente a t. d. assunto per supplenze brevi e saltuarie. Può ottenere la monetizzazione dei giorni di ferie maturati con la decurtazione degli eventuali giorni di sospensione delle lezioni presenti nel contratto.
- c) Personale docente a t. d. fino al 31 agosto e personale a t. i. Può continuare a fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

Infine l'art. 40 c. 2 del CCNL 2018 prevede la monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

MONETIZZAZIONE DELLE FERIE: DIVIETO O DIRITTO? Il divieto di monetizzazione delle ferie si riferisce anche al personale con contratto fino al 31 agosto e al personale a tempo indeterminato, ma non incide sulla possibilità che il suddetto personale possa fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

Dipendenti con contratto a tempo determinato. A regolamentare le ferie del personale a tempo determinato (supplenza breve, saltuaria o fino al 30 giugno) è l'art.19 comma 2 del CCNL: "Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto". Due successivi interventi normativi hanno notevolmente condizionato la richiesta ferie dei docenti con contratto a tempo determinato e possibile monetizzazione delle medesime. Nel dettaglio:

Art. 55 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (L. di stabilità 2013): "Il personale docente di tutti i gradi di istruzione (e senza alcuna distinzione fra docenti di ruolo e docenti a tempo determinato) fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica".

D. L. 6 luglio 2012, n. 95, art. 5 comma 8 modificato dall'art. 54 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013): "Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche [...] sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. [...] Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie".

Monetizzazione ferie e CCNL 2016-2018. L'art.40 c.2 del CCNL 2018 prevede la monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

CONCLUSIONI SULLA MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON FRUITE.

- personale docente a tempo determinato fino al 30 giugno: può ottenere la monetizzazione di un numero di giorni pari alla differenza tra i giorni di ferie maturati e i giorni di sospensione delle lezioni compresi nel periodo del contratto;
- personale docente a tempo determinato assunto per supplenze brevi e saltuarie: può ottenere la monetizzazione dei giorni di ferie maturati con la decurtazione degli eventuali giorni di sospensione delle lezioni presenti nel contratto;
- personale docente a tempo determinato fino al 31 agosto e personale a tempo indeterminato: può continuare a fruire delle ferie nei mesi di luglio e agosto.

Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di stato ed alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. All'art. 5 c.8 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, è aggiunto, infine, il seguente periodo: "Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.

Si può, quindi, concludere affermando che il divieto di monetizzazione delle ferie costituisca un principio generale sia nel pubblico impiego e sia anche nel comparto scuola e che la normativa prevista per gli insegnanti a tempo determinato debba considerarsi di assoluto favore - trattandosi di eccezione alla regola generale, in mancanza della quale sarebbe rimasto vigente il divieto assoluto di monetizzazione delle ferie: ne consegue, allora che detta normativa non possa che essere interpretata restrittivamente, sempre tenendo in debito conto i principi dell'onere della prova e di specifica contestazione previsto dall'art. 115 c.p.c. Infatti deve essere il lavoratore che agisce in giudizio per la corresponsione dell'indennità sostitutiva a provare di aver lavorato nel giorno contestato (Tribunale di Aosta - Sent. 09-04-2021).

Dichiarazione congiunta n. 1. All'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

FERIE E MONETIZZAZIONE. LA POSIZIONE DELL'ARAN. L'art.5, comma 8, della legge n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033

dell'8.10.2012. La dichiarazione congiunta a CCNL scuola 2018: in relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1 (Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità. Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012. Per prevedere nuove ipotesi di monetizzazione delle ferie serve il pronunciamento dell'autorità competente. Dunque è da attendersi prossimamente un pronunciamento su tale questione da parte della Dipartimento Funzione Pubblica, fino a quel momento non si potranno prevedere altre ipotesi integrative od analogiche rispetto a quelle contemplate dal quadro normativo salvo diverse modifiche legislative e/o contrattuali.

MOBILITA' E FERIE. DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2. Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

FERIE PER CHI È DI RUOLO E SVOLGE UN INCARICO A TEMPO DETERMINATO. Ai sensi degli artt. 36 e 59 del CCNL 2007:

Il personale docente con contratto a tempo indeterminato può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato, in un diverso ordine o grado di istruzione, o per altra classe di concorso, mantenendo per 3 anni la titolarità della sede.

Il personale ATA con contratto a tempo indeterminato può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato mantenendo per 3 anni la titolarità della sede.

Il personale docente e ATA che presta servizio in altra classe di concorso o ordine di scuola o, nel caso degli ATA, in altro profilo o in qualità di docente al 31 agosto o al 30 giugno (ex artt. 36 e 59) assume lo status previsto per il supplente, anche per i congedi e la retribuzione.

Per ciò che riguarda la fruizione delle ferie:

- nel primo caso, ovvero contratto al 31 agosto godrà delle ferie con le stesse modalità e gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato;
- nel secondo caso, ovvero contratto al 30 giugno fruirà delle ferie al rientro nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato.

Nei casi di contratti fino al 30/6 il lavoratore presenta l'istanza di ferie alla scuola di titolarità. Per stabilire quanti giorni spettano occorre sapere quanti ne ha utilizzati nel corso del primo contratto e sottrarli ai 32 - se il richiedente è in servizio da almeno tre anni - o ai 30 per periodi inferiori. Pertanto, per tale personale:

- non è possibile attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruita;
- non è possibile calcolare i giorni di ferie spettanti sottraendo i periodi di

sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale, cadenti nell'arco temporale della supplenza, a prescindere che il dipendente le abbia chieste e fruito o meno ovvero che il DS gliel'abbia o no formalmente concesse, così come si fa per tutti i supplenti a tempo determinato con contratto al 30/6.

Ciò perché il personale destinatario dell'art. 36 e 59 rientra nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato e non cessa il rapporto di lavoro.

In conclusione, così come precisato anche dall'ARAN - SCU_014_Orientamenti applicativi - la fruizione delle ferie maturate e non godute dovrebbe essere favorita al rientro nella sede di titolarità.

LE FERIE VANNO FATTE FRUIRE ANCHE NEL PERIODO DI SOSPENSIONE DECISO DALLE SINGOLE SCUOLE. Per il computo delle ferie godute dai singoli docenti, si deve tener conto non solo del Calendario regionale, ma anche dei giorni di sospensione indicati dai singoli Istituti in adeguamento del Calendario regionale.

SENTENZA. E' NECESSARIO COMPUTARE ANCHE IL SABATO NON LAVORATO AI FINI DELL'ESERCIZIO DELLE FERIE (Trib. Torino, 30.11.2020; Trib. Torino, 21.7.2020; Trib. Asti, 13.11.2020; Trib. Torino, 14.1.2021). Altra questione è quella del sabato non lavorato e computo delle ferie. "Anche in questo caso, nonostante la pur autorevole giurisprudenza di merito citata dai ricorrenti, ritiene il Tribunale di aderire al contrario orientamento secondo cui precisato che la fruizione delle ferie nei periodi di sospensione e/o assenza di lezione si riferisca a tutti i giorni feriali, compreso il sabato, rilevando che:

- a) l'art. 131 c. 3 D. Lgs. n. 297 del 1994, stabilisce che l'orario settimanale di insegnamento di ciascun docente deve essere distribuito in non meno di cinque giorni la settimana, si prevede quindi solo un limite minimo (5 giorni);
- b) la norma si riferisce all'attività di insegnamento e non alle attività funzionali (art. 29 CCNL 2007), che possono essere svolte anche nel giorno libero;
- c) è fatto notorio che l'attività didattica si svolge ordinariamente in tutti i giorni feriali, dal lunedì al sabato;
- d) nessuna norma, di rango primario, secondario o contrattuale, prevede che l'orario di lavoro del personale docente si debba articolare esclusivamente su 5 giorni settimanali, infatti, il cd giorno libero è una mera consuetudine;
- e) nessuna disposizione stabilisce che il sabato sia da considerare festivo;
- f) la tesi sostenuta da parte ricorrente, peraltro, determinerebbe una ingiustificata disparità di trattamento tra il docente che ha ore di insegnamento nella giornata di sabato e quello che non ne ha".

ASSENZE ATA PER FERIE – NORME SPECIFICHE. Le ferie vanno ordinariamente fruito durante i periodi di sospensione delle lezioni. Personale ATA: obbligo per almeno 15 giorni continuativi durante il periodo dal 1° luglio al 31 agosto. Piano ferie. L'atto di concessione delle ferie – il cosiddetto «piano ferie» - è un tipico atto gestionale, di competenza del DS, che va adottato su base unilaterale previa richiesta al personale di esprimere le proprie preferenze. Le ferie non devono recare pregiudizio al servizio. E' possibile che la richiesta di fruizione sia avanzata direttamente dagli interessati, ma non sussiste alcun obbligo di aderirvi.

Provvedimento di messa in ferie d'ufficio. Il DS deve vigilare affinché il personale (personale ATA), goda ogni anno di tutte le ferie maturate e non le conservi da un anno all'altro. Qualora ciò si verifichi, e sempre previa richiesta di manifestazione delle preferenze di ognuno, va adottato un provvedimento di messa in ferie d'ufficio.

Periodo maturato ogni anno scolastico (dal 1° settembre al 30 agosto).

Personale con un'anzianità di servizio inferiore ai tre anni: 30 giorni lavorativi;

Dopo i tre anni di servizio, comunque prestati: 32 giorni lavorativi.

Il periodo di ferie maturato è in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato, le frazioni superiori ai 15 giorni sono considerate come mese intero.

E' importante ricordare che le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie.

È possibile fruire almeno 15 giorni consecutivi nel periodo tra il 1° Luglio e il 31 Agosto. La rimanente durata può essere fruita nel corso dell'a. s., compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ferie non godute per malattia, esigenze di servizio o motivi personali possono essere fruito entro il mese di aprile dell'a.s. successivo.

Interruzione delle ferie per motivi di servizio. Le ferie possono essere interrotte per esigenze di servizio. In questo caso il dipendente ha diritto:

- al rimborso delle spese documentate per il rientro in sede e per il ritorno al luogo di svolgimento delle ferie;
- all'indennità di missione per la durata dei due viaggi;
- al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non godute.

Interruzione delle ferie per motivi di salute. La malattia o il ricovero in ospedale per una durata superiore ai 3 giorni, interrompe il periodo di ferie. Ovviamente bisogna dare comunicazione tempestiva alla segreteria scolastica.

ERRORI NELLA GESTIONE DELLE FERIE PER IL PERSONALE ATA. Le ferie estive del Personale ATA non possono essere imposte d'ufficio. Alcune scuole invitano il personale ATA a predisporre il piano ferie estivo: attenzione alle richieste illegittime sull'imposizione di fruizione delle ferie. Esempio di circolari errate: "Il Piano di ferie sarà predisposto, assegnando d'ufficio il periodo di ferie a coloro che non ne avranno fatto richiesta, entro il termine fissato..." E ancora: "Considerato il particolare periodo che stiamo vivendo e la definitiva sospensione delle attività didattiche si precisa che le ferie relative all'a.s. 2019/2020 dovranno essere fruito tutte entro la fine dell'a.s. 2019/2020". "Una volta utilizzato lo strumento delle ferie pregresse, è possibile utilizzare i riposi compensativi a copertura delle giornate lavorative non prestate". Il personale non coinvolto nel lavoro agile, quindi, si vede azzerato il credito orario eventualmente accumulato. In base a quale riferimento normativo può essere decurtato il lavoro straordinario? La Nota dipartimentale n. 323/2020, afferma la possibilità dell'adozione "degli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva". Nel Contratto collettivo nazionale non si fa mai nessun riferimento all'imposizione in tal senso.

FERIE: QUANDO SI POSSONO RIMANDARE, ANCHE PER PIÙ ANNI SCOLASTICI. A causa dell'emergenza Coronavirus numerosi assistenti amministrativi hanno lavorato e continuano a lavorare in modalità agile. Cosa accade per le ferie pregresse. Quest'anno molti assistenti amministrativi non hanno ancora fruito delle ferie pregresse dovendo lavorare da casa. Può un DS decidere di non concedere ferie pregresse? La nota ministeriale prot. n. 392 del 18.03.2020 fornisce indicazioni chiare, ribadendo che non è previsto alcun obbligo di fruizione delle ferie. Nella nota si legge, per quanto concerne la gestione dell'attività e del personale ATA, in tutti i casi in cui non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile, i DS, ai sensi dell'art. 87, c. 3 del D. L. 18/2020, dispongono, ad ampliamento di quanto già indicato dalla Nota dipartimentale 323/2020, l'adozione "degli

strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva". Relativamente alle ferie pregresse, si precisa che trattasi delle ferie relative all'a.s. 2018/2019 (art.13, comma 10, CCNL 2007). Una volta esperite tali possibilità, il DS può "motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge".

Dunque nei soli casi in cui il personale ATA non può ricorrere alla forma del lavoro agile si dispone quanto già detto nella precedente nota 323/2020. In sintesi, le ferie, a richiesta, possono essere fruite entro il 30 aprile, solo se riferite all'anno precedente: lo dice l'art. 13 del CCNL 2007.

Eppur vero che le ferie sono un diritto irrinunciabile, la sentenza n. 15652/2018 della Cassazione, pubblicata il 14 giugno 2018 dalla Sezione Lavoro nell'ultimo grado di giudizio, prevede che il dipendente pubblico possa richiedere e vedersi riconosciuto il pagamento delle ferie arretrate oltre i diciotto mesi nel caso in cui la rinuncia al periodo di riposo non dipenda dalla volontà del lavoratore, ma da un'imposizione del datore di lavoro. La monetizzazione delle ferie, in caso ricorra la condizione illustrata, deve avvenire anche in assenza della richiesta formale di fruizione da parte del dipendente. Quindi, l'attività prestata dal dipendente quando doveva essere in ferie rappresenta prestazione contrattualmente non dovuta e l'indennità sostitutiva ha natura retributiva. Dunque la normativa vigente e la sentenza di Cassazione consolidano il principio di pagamento delle ferie arretrate, oltre i 18 mesi, nel caso di diniego del datore di lavoro.

E' possibile rimandare le ferie non godute anche per più anni scolastici. Ai sensi degli artt. 36 Cost. e 2109 cc. le ferie sono un diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore. Pertanto, qualora le stesse siano maturate e non godute per cause non imputabili al dipendente, potranno essere fruite dallo stesso anche al di là dei limiti stabiliti dall'art. 13 del CCNL sopra citato.

FESTIVITÀ SOPPRESSE. Nell'arco dell'anno scolastico le festività soppresse (art. 14 CCNL) in tutto sono quattro. Se ne maturano una ogni tre mesi di servizio. Attenzione: non sono cumulabili, né possono essere monetizzate, quindi bisogna fruirle esclusivamente durante l'anno scolastico e non possono essere rinviate all'anno scolastico successivo.

FESTIVITA' SOPPRESSE. UN ESEMPIO. Collaboratrice scolastica di un liceo, durante le ferie estive, gli ultimi quattro giorni ha dovuto subire un intervento dentistico improvviso (4 giorni di malattia). La scuola potrebbe comunicare a ragione che coincidono con le 4 festività soppresse e sono andate perse perché devono essere consumate entro il 31 Agosto. Le festività soppresse sono normate all'art. 14 del CCNL scuola/2007, il suddetto articolo al c. 2 dice che "Le 4 giornate di riposo, di cui al c. 1, sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono ... [omissis]" dunque non possono essere "conservate o rinviate" all'anno scolastico successivo neanche per giustificato motivo come la malattia. Il fatto che si sia ammalata gli ultimi 4 giorni di agosto coincidenti proprio con l'istituto "Festività art. 14" non consente il godimento posticipato. Lo stesso art. 13 c. 13 del suddetto contratto afferma che solo le ferie possono essere sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni.

FESTIVITÀ COINCIDENTE CON LA DOMENICA. Per trovare un riferimento alla indennità spettante ai lavoratori pubblici per la festività ricadente nella giornata domenicale, dobbiamo tornare al 1949, L. n. 260, in particolare all'art. 5 c. 3, come sostituito dall'art. 1 L. 90/54, il quale affermava che "ai salariati retribuiti in misura fissa, che prestino la loro opera nelle suindicate festività – indicate nel precedente c. 1, tra le quali rientrava la festa del lavoro (1 maggio) – è dovuta, oltre la normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera". Tale disposizione, tuttavia, è stata resa inapplicabile per effetto:

- dell'art. 69, c. 1, del TUPI, il quale afferma che "...le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'art. 2, c. 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001";
- dell'art. 1, c. 224, L. n. 266/2005, secondo il quale, tra le disposizioni riconosciute inapplicabili dall'art. 69, c. 1, del TUPI è ricompreso l'art. 5, c. 3, della L. 27 maggio 1949, n. 260, in materia di retribuzione nelle festività civili nazionali ricadenti di domenica".

Le pronunce della Corte Costituzionale. Sull'art. 1 c. 224 della legge finanziaria n. 266/2005 la Corte Costituzionale si è pronunciata più volte, dovendo risolvere la questione di legittimità, sollevata in varie occasioni, circa una supposta disparità di trattamento tra i dipendenti privati – ai quali è riconosciuta un'indennità – ed i dipendenti pubblici. La Consulta ha dichiarato infondata la questione di legittimità sollevata, e relativa alla perdita di un giorno di riposo nel caso di festività ricadente con la domenica, affermando che, sebbene si assista, da diversi anni, ad una graduale equiparazione del pubblico impiego a quello privato, la normativa in argomento "non contrasta con il principio di ragionevolezza «che ridonda nel divieto di introdurre ingiustificate disparità di trattamento», in considerazione della peculiarità del regime del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni delineato dal d.lgs. n. 165 del 2001 e dai contratti collettivi ivi richiamati" (Sentenza n. 150/2015). Inoltre, già in un'altra occasione, la stessa Corte, con Sentenza n. 148/2008, sottolineava come "la pubblica amministrazione «conserva pur sempre – anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato – una connotazione peculiare», essendo tenuta «al rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento cui è estranea ogni logica speculativa». Invero, la normativa de quo, oggetto di censura, ha come finalità il contenimento e la razionalizzazione della spesa per il settore del pubblico impiego ed è in conseguenza di ciò che "il legislatore ha voluto riservare alla contrattazione collettiva l'intera definizione del trattamento economico, eliminando progressivamente tutte le voci extra ordinem".

Proprio i contratti collettivi, continua la Sentenza n. 148, hanno “previsto una dettagliata regolamentazione del godimento delle ferie, delle festività e degli eventuali riposi compensativi, con il risultato che, se si applicasse oltre al contratto collettivo quanto prevede l’art. 5 della legge n. 260 del 1949, si avrebbe una almeno parziale duplicazione dello stesso beneficio”.

La festività coincidente con la domenica non si paga. Alla luce delle considerazioni svolte, della normativa richiamata, nonché, della granitica giurisprudenza della Corte Costituzionale, possiamo quindi affermare, nonostante la inevitabile disperazione di noi dipendenti pubblici, che la festività ricadente con la domenica – e, quindi, anche per la prossima Festa del Lavoro – non dà diritto ad alcuna indennità né ad eventuali recuperi del giorno di riposo mancato.

INSEGNANTI CON CONTRATTO AL 30 GIUGNO: FERIE ASSEGNATE D’UFFICIO. IN ALCUNI CASI È ILLEGITTIMO. La fruizione di permessi, ferie e assenze da parte del personale docente con contratto a tempo determinato avviene secondo il CCNL e specifiche disposizioni normative. Le ferie rappresentano un diritto spettante a tutto il personale docente e ATA. Accade in alcune scuole che le ferie ai docenti con contratto a TD al 30/06 vengano assegnate d’ufficio, senza avviso, consenso ed interesse dell’insegnante, durante il periodo di sospensione delle lezioni.

Un caso. Docente con contratto a tempo determinato al 30 giugno. “Mi sono state attribuite ferie d’ufficio durante il periodo di sospensione delle lezioni (es. vacanze natalizie e pasquali); dunque pare non mi rimangano altri giorni di ferie. Cosa prevede la normativa vigente al riguardo? Sono consapevole del mio obbligo a partecipare a scrutini, colloqui e collegi finali dopo la fine delle lezioni. Vorrei sapere, però, se nei restanti giorni di giugno sono “obbligata” a rimanere in servizio per altri impegni (quali sistemazione aula, biblioteca, ecc.), oppure potrei essere legittimamente in ferie”.

Docenti con contratto a tempo determinato – FERIE – Riferimenti normativi. A regolamentare le ferie del personale a tempo determinato (supplenza breve, saltuaria o fino al 30 giugno) è l’art.19 c. 2 del CCLN: “Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell’anno scolastico e comunque dell’ultimo contratto stipulato nel corso dell’anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell’anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto”. Due successivi interventi normativi hanno notevolmente condizionato la richiesta ferie dei docenti con contratto a tempo determinato e possibile monetizzazione delle medesime.

Art. 55 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013): “Il personale docente di tutti i gradi di istruzione (e senza alcuna distinzione fra docenti di ruolo e docenti a tempo determinato) fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell’anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6

giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica”.

Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, art. 5 comma 8 modificato dall’Art. 54 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013): “Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche [...] sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. [...] Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall’entrata in vigore del presente decreto. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie”

Giorni di ferie per i docenti assunti a tempo determinato. Ai sensi dell’art. 19/2 del CCNL 29.11.2007 “Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato.”

Pertanto è indispensabile effettuare la proporzione:

$$360 : 30/32 = n^{\circ} \text{ dei giorni di servizio} : x$$

A titolo di esempio il docente fino al terzo anno di servizio ha prestato 82 giorni di supplenza, ha diritto a 7 giorni di ferie [$x = 30$ per 82 diviso 360].

In quali periodi dell’anno scolastico è possibile fruire delle ferie maturate. L’art. 1 c. 54 della L. n. 228/2012 ha uniformato per tutti i docenti, di ruolo, supplenti brevi o fino al 30/6-31/08, i periodi fruizione delle ferie disponendo che il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Per tutti i docenti, compresi quelli assunti a tempo indeterminato, è possibile quindi fruire delle ferie maturate:

- dal 1° settembre alla data fissata dal calendario regionale per l’inizio delle lezioni;
- vacanze natalizie e pasquali;
- l’eventuale sospensione delle lezioni per l’organizzazione dei seggi elettorali e per i concorsi;
- dal giorno dopo il termine delle lezioni fino al 30 giugno esclusi ovviamente i giorni destinati agli scrutini, agli esami o alle attività funzionali all’insegnamento (es. Collegi dei docenti o altri impegni inseriti nel Piano delle attività deliberato ad inizio anno);
- dal 1° luglio al 31 agosto per i docenti con contratto annuale (31/8) o per chi è assunto a tempo indeterminato.

Interpretazione dei sindacati. Il Dirigente può imporre le ferie d’ufficio solo in un caso, ovvero in prossimità dello scadere del tempo utile per poterne usufruire, qualora il lavoratore non le abbia chieste. I docenti con contratto a tempo determinato al 30 giugno hanno diritto ad usufruire di:

- 6 giorni di ferie, durante il normale svolgimento delle lezioni, che non devono però determinare oneri per l'Amministrazione (se maturate);
- ferie proporzionate al servizio prestato; circa 2,66 giorni ogni 30 di servizio; durante la sospensione delle lezioni.

L'art. 13 c. 8 del CCNL 2007 prevede che le ferie devono essere richieste dal personale docente e ATA al DS. Nello stesso tempo l'amministrazione può assegnare d'ufficio le ferie in caso di inerzia del dipendente. Lo si evince da: "L'art. 2109 c.c., confermato anche dal nuovo testo dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003, stabilisce espressamente che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione d'ufficio delle ferie". Ma alla nostra docente è stato comunicato senza preavviso e senza un minimo di concordia, che le erano state attribuite ferie d'ufficio durante i periodi di sospensione dalle lezioni. Tutto ciò è illegittimo. Dove sono gli interessi del lavoratore? Il Dirigente può imporre le ferie d'ufficio solo in un caso, ovvero in prossimità dello scadere del tempo utile per poterne usufruire, qualora il lavoratore non le abbia chieste. Quindi nel caso di un docente con contratto al 30/06, a partire dal 27/28 giugno, per intenderci. Attenzione quindi ad accettare ferie concesse d'ufficio, soprattutto se annunciate con comunicazione verbale; si dovrebbe esigere sempre un decreto motivato con il quale si venga collocati d'ufficio in ferie. Nel caso della nostra docente a parlare sono i numeri: se non ha a disposizione più giorni di ferie è obbligata – in attesa di eventuale riscontro a seguito di impugnazione provvedimento illegittimo di assegnazione ferie d'ufficio senza il consenso e l'interesse del lavoratore – a prestare servizio non soltanto per le attività valutative, collegi e scrutini ma anche per altre mansioni da Lei stessa citate (sistemazione aula, biblioteca). Rimane però la possibilità di usufruire dei permessi.

SENTENZA. AL DOCENTE SUPPLENTE L'INDENNITÀ PER FERIE NON GODUTE ANCHE SE NON NE HA FATTO RICHIESTA. Ai docenti supplenti, con contratto a tempo determinato, spetta l'indennità sostitutiva delle ferie anche se non hanno fatto richiesta: il solo motivo della mancata richiesta non è infatti sufficiente per non permettere all'insegnante di fruire di tale indennità. Tali diritti sono inderogabili. Lo ha deciso la Corte di Cassazione con ordinanza 14268/2022, così come riferisce Il Sole 24 Ore. L'importante, sottolinea la Corte di Cassazione, è che il docente che ha perso il diritto alle ferie retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto e che quindi il lavoratore sia stato messo nelle condizioni di usufruirne. La verifica spetta al datore di lavoro scolastico, che deve, non solo assicurarsi di questo, ma anche sollecitare il docente a farlo.

Soltanto se il docente non fruisce delle ferie, queste "andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro".

Quanti giorni di ferie per i supplenti. Per il personale supplente il riferimento è l'art. 19/2 del CCNL 2007: "Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato" Bisogna quindi effettuare la proporzione: $360 : 30/32 = n^{\circ} \text{ dei giorni di servizio} : x$. A titolo di esempio, il docente fino al terzo anno di servizio che ha prestato 82 giorni di supplenza ha diritto a 7 giorni di ferie ($x = 30$ per 82 diviso 360).

DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO, PERIODI DI FERIE E FERIE NEGLI ULTIMI GIORNI DI GIUGNO: DIRIGENTE PUÒ NON CONCEDERE? Può succedere che un insegnante abbia bisogno di alcuni giorni di ferie durante l'ultima settimana di Giugno, che, come risaputo, è un periodo cruciale pieno di impegni e adempimenti finali. I Dirigenti possono non concedere?

Come detto, il docente ha diritto a:

- 30 gg. di ferie se ha un'anzianità di servizio non superiore ad anni 3;
- 32 gg. se ha un'anzianità di servizio superiore ad anni 3.

Per "anzianità di servizio" si intende servizio a qualunque titolo prestato. A titolo di esempio, il docente neoassunto in ruolo nel 2019/20 che ha almeno tre anni di supplenza di 180 gg. ha diritto già da quest'anno a 32 gg. di ferie.

Giorni di ferie e "settimana corta" o giorno "libero". Il personale scolastico è in servizio 6 giorni settimanali, anche rispetto al computo delle ferie, indipendentemente dall'articolazione oraria settimanale. Ai fini del calcolo delle ferie la settimana lavorativa è quindi calcolata su 6 giorni compreso l'eventuale "giorno libero" o se la scuola adotta la c.d. "settimana corta". Tutti i docenti hanno infatti pari numero di ferie indipendentemente se svolgono l'orario settimanale in 5 o 6 gg.

Periodi dell'anno scolastico in cui è possibile fruire delle ferie. L'art. 1 c. 54 della L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità per il 2013) ha uniformato per tutti i docenti (di ruolo, supplenti brevi o fino al 30/6- 31/8) i periodi fruizione delle ferie disponendo che il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Per tutti i docenti (compresi quelli assunti a tempo indeterminato) è possibile quindi fruire delle ferie maturate:

- dal 1° settembre alla data fissata dal calendario regionale per l'inizio delle lezioni;
- vacanze natalizie e pasquali;
- l'eventuale sospensione delle lezioni per l'organizzazione dei seggi elettorali e per i concorsi;
- dal giorno dopo il termine delle lezioni fino al 30 giugno esclusi ovviamente i giorni destinati agli scrutini, agli esami o alle attività funzionali all'insegnamento (es. collegi dei docenti o altri impegni inseriti nel Piano delle attività deliberato ad inizio anno o successivamente modificato).
- dal 1° luglio al 31 agosto per i docenti con contratto annuale (31/8) o per chi è assunto a tempo indeterminato (tali ultimi docenti possono comunque fruire delle ferie anche nei periodi di cui ai punti precedenti);
- durante il normale periodo di svolgimento delle lezioni: 6 gg. ferie che non devono però determinare oneri per l'Amministrazione (N.B. per i soli docenti a tempo indeterminato tali giorni possono essere fruiti, in alternativa, "come" permessi per motivi personali in aggiunta ai 3 già previsti. In questi casi possono determinare anche oneri per l'Amministrazione seguendo le stesse modalità dei primi 3 gg.).

Ferie: vanno richieste e possono essere concesse o meno dal Dirigente. L'art. 2109 c.c., confermato anche dal nuovo testo dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003, stabilisce espressamente che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Permessi per motivi personali e familiari docenti di ruolo. L'articolo 15 del CCNL 2007 disciplina i 3 giorni di permesso per motivi personali e familiari per il personale docente a tempo indeterminato.

Alla luce della previsione contrattuale e degli orientamenti applicativi dell'Aran:

- i 3 giorni di permesso sono un diritto a domanda del personale docente;
- il personale docente deve fornire una motivazione, personale o familiare, che rappresenta il presupposto giustificativo del permesso;
- la motivazione deve essere documentata anche mediante autocertificazione;
- i motivi adottati dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico che si limita a controllare la correttezza formale dell'istanza;
- il docente individua le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ai fini del ricorso a tali permessi;
- i 3 giorni di permesso non sono correlati al servizio prestato, ma possono essere riconosciuti indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno scolastico di riferimento;
- i 3 giorni sono retribuiti.

Conclusioni. La nostra docente vede negarsi dal DS i giorni di ferie nell'ultima settimana di giugno. Ciò è legittimo in quanto il DS/Datore di Lavoro per esigenze di servizio può non concedere. Lo abbiamo visto sopra ("Periodi dell'anno scolastico in cui è possibile fruire delle ferie": dal giorno dopo il termine delle lezioni fino al 30 giugno esclusi ovviamente i giorni destinati agli scrutini, agli esami o alle attività funzionali all'insegnamento - es. collegi dei docenti o altri impegni inseriti nel Piano delle attività deliberato ad inizio anno o successivamente modificato).

È invece possibile per l'insegnante presentare richiesta di permesso per motivi personali e familiari. In tal caso è sufficiente presentare un'autocertificazione e non ci sono collegi docenti o scrutini che tengano: il DS può solo limitarsi a concedere quanto richiesto dal Docente. Il diritto a tali permessi è incondizionato anche qualora ci fossero in concomitanza esigenze di servizio quali le attività di scrutinio.

Quindi in definitiva vi è un'alternativa alle Ferie anche se al massimo è possibile richiedere 3 giorni di permesso per motivi personali e familiari.

PROGRAMMAZIONE DEL PIANO FERIE ESTIVE DEL PERSONALE ATA 2021/2022: UN ESEMPIO. Al fine di predisporre un'adeguata organizzazione e copertura del servizio, i DS dovrebbero invitare il personale ATA a presentare la richiesta di ferie estive onde predisporre e programmare il "Piano ferie". Il piano delle ferie estive, verrà predisposto dalla DSGA ed autorizzato dal DS.

La normativa. Ai sensi degli artt. 13 e 14 C.C.N.L. 2007 e ss.mm.ii., le ferie e le festività soppresse sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili e devono essere fruite nei periodi di sospensione delle attività didattiche compatibilmente con le esigenze di servizio anche in più soluzioni. Di norma, tutte le ferie devono essere richieste ed usufruite, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il termine dell'a.s. di riferimento 31/08/2021; le festività soppresse devono improrogabilmente essere usufruite entro il termine dell'anno scolastico 31/08/2021.

Il personale a tempo determinato. Il personale a tempo determinato, compatibilmente con le esigenze di servizio, deve usufruire di tutte le ferie improrogabilmente entro il termine contrattuale del rapporto di lavoro (30/06/2022 se supplente fino al termine delle attività didattiche, 31/08/2022 se supplente annuale).

Si richiama l'attenzione sul contenuto dell'art. 13 del CCNL 29.11.2007 (il personale ATA può frazionare le ferie, compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituzione, anche in più periodi, di cui uno, comunque, di durata non inferiore a 15 giorni lavorativi nel periodo compreso tra il 1 luglio e il 31 agosto 2021) e sulla necessità di temperare i diritti dei lavoratori con le esigenze istituzionali. Il periodo continuativo pari a 15 giorni deve essere imputato a sole ferie.

I servizi minimi essenziali. Le ferie saranno concesse garantendo i servizi minimi per ogni settore o ufficio, fatte salve eventuali imprescindibili necessità derivanti dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, e in particolare da provvedimenti normativi riguardanti l'espletamento delle operazioni di chiusura dell'anno scolastico 2021/22 e di avvio dell'anno scolastico 2022/23. I periodi di ferie richiesti e regolarmente autorizzati potranno successivamente subire variazioni di date solo per gravi e documentati motivi. Non dovrebbero essere ammessi rientri posticipati o anticipati, salvo che per esigenze di servizio. Il recupero di tutte le ore eventualmente risultanti a credito dovrà essere effettuato entro il 31 agosto 2022.

I riposi compensativi e le altre tipologie di assenze programmabili. Prima della fruizione delle ferie, dovranno essere esauriti gli eventuali riposi compensativi accumulati. Dopo la richiesta delle ferie estive sarà predisposto il Piano delle ferie tenendo in considerazione i seguenti elementi:

- nel caso in cui tutto il personale di una qualifica richieda lo stesso periodo, sarà modificata la richiesta del dipendente disponibile;
- in mancanza di personale disponibile sarà adottato il criterio della rotazione annuale, tenendo in considerazione i periodi usufruiti il precedente anno scolastico in questa o altre sedi di servizio;
- esigenze particolari, motivate per iscritto, devono essere valutate singolarmente, ma comunque necessitano di accurata valutazione;
- a domanda del dipendente, i primi (o gli ultimi) 4 giorni di assenza potranno essere richiesti come festività soppresse, se non già utilizzate;
- è utile presentare domanda per la fruizione di altro tipo di congedo programmabile, dove possibile, al fine di evitare modifiche nel Piano ferie.

La tempestività dell'informazione. Premessa l'impossibilità di accordare a tutte le unità in servizio il pieno godimento delle ferie maturate contemporaneamente durante i mesi di luglio e agosto sarebbe utile evitare la concentrazione di richieste di ferie continuative nei mesi in questione e di concordare anticipatamente con i colleghi i periodi di fruizione. Nel caso in cui la proposta del Piano ferie non dovesse soddisfare le esigenze di servizio (presenze minime stabilite), il personale deve essere tempestivamente informato.