

Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: **FERIE E FESTIVITA'**
Comparto: **SCUOLA**

Dicembre 2015

Indice

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti.....	2
2. Personale neo assunto e relativi problemi applicativi	3
3. Modalità di fruizione delle ferie.....	4
4. Interruzione, riduzione, revoca e sospensione delle ferie	6
5. Ferie ed altri permessi retribuiti	8
6. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie	9
7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie.....	13
8. Periodo di fruizione e rinvio al nuovo anno scolastico	18
9. Festività e santo patrono	20
10. Altri problemi applicativi	22

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

1.1 Quanti sono i giorni di ferie spettanti al personale del comparto Scuola?

Il dipendente con contratto a tempo indeterminato nel comparto Scuola ha diritto a 32 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

1.2 Sono in egual numero per tutti i lavoratori?

I giorni di ferie non sono in egual numero per tutti i lavoratori poiché per i dipendenti neoassunti i predetti giorni si riducono, per i primi tre anni di servizio, da 32 a 30.

1.3 Nell'ipotesi che il POF di istituto preveda la settimana corta su 5 giorni di attività, per il personale ATA il sesto è considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie?

L'art. 13, comma 5, del CCNL del 29.11.2007 espressamente prevede che "Nell'ipotesi che il POF di istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie ed i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1.2 per ciascun giorno".

1.4 In base a quale criterio vengono calcolate le ferie nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio (o in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno)?

Il comma 6 dell' art. 13 del CCNL del 29//11/2007 prevede che nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio 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.

2. Personale neo assunto e relativi problemi applicativi

2.1 A quante ferie hanno diritto i dipendenti neo-assunti?

I dipendenti neo-assunti nel comparto Scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

2.2 A quante ferie hanno diritto i dipendenti neo-assunti che hanno prestato un servizio a tempo determinato per oltre un triennio?

La dizione di cui all'art. 13, comma 4, del CCNL del comparto scuola del 29.11.2007 fa presumere che dopo un triennio di servizio prestato, anche a tempo determinato, i dipendenti hanno diritti a 32 giorni di ferie.

3. Modalità di fruizione delle ferie

3.1 Per il personale ATA a tempo indeterminato e con orario di servizio su 5 giorni settimanali come vengono calcolati i giorni di ferie?

Le ferie del personale ATA, con orario di servizio su 5 giorni settimanali, vengono regolate dall'art. 13, comma 5, del CCNL del 29.11.2007, in cui viene specificato che nel caso in cui il POF 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.

Ferma rimanendo la regola che se il personale ATA è stato assunto da meno di 3 anni ha diritto a 30 giorni di ferie all'anno, che diventano 32, dopo tre anni di contratto.

3.2 Il personale che ha prestato servizio per un periodo inferiore a 15 gg., matura nello stesso mese almeno 1 giorno di ferie?

L'unico arrotondamento previsto dal CCNL del 29.11.2007 è quello dell'art.13, comma 6: nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la frazione di mese superiore a 15 giorni può essere considerata mese intero (con la conseguente maturazione di un dodicesimo delle ferie spettanti).

Nel caso esaminato non è possibile alcuna forma di arrotondamento e pertanto occorre calcolare con una proporzione matematica se il dipendente ha maturato almeno un giorno di ferie.

3.3 I sei giorni di ferie fruiti, per motivi personali o familiari, dal personale docente con contratto di lavoro a tempo indeterminato durante i periodi di attività didattica, vanno detratti dal computo totale di ferie spettanti?

La fruizione dei sei giorni di ferie, dovuta a motivi familiari o personali, da parte del personale docente durante i periodi dell'attività didattica, comporta

una corrispondente detrazione di tali giorni dal computo totale delle ferie stesse.

3.4 Possono essere frazionate le ferie del personale A.T.A. e secondo quali modalità potranno essere usufruite?

Le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore che vengono riconosciute dal datore di lavoro per consentirgli il recupero delle energie e la realizzazione delle esigenze anche ricreative personali e familiari.

In merito alla modalità di fruizione delle ferie del personale ATA, l'art. 13 del CCNL su citato stabilisce che *“Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale ATA può frazionare le ferie 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.”*

Pertanto, come si evince dalla disposizione contrattuale, il dirigente scolastico nel concedere le ferie deve tenere conto delle esigenze dell'istituzione scolastica e degli interessi del prestatore di lavoro, realizzando un equo temperamento.

La concessione di almeno 15 giorni di ferie continuative nel periodo indicato dalla norma ha il solo scopo di tutelare il lavoratore “assicurandone il godimento”, mentre la fruizione delle stesse in altro periodo dell'anno, a parere di questa Agenzia, potrebbe andare ad incidere sull'organizzazione dell'istituzione scolastica con eventuale diniego e posticipazione da parte del dirigente scolastico.

4. Interruzione, riduzione, revoca e sospensione delle ferie

4.1 Quand'è che la malattia interrompe le ferie? Qual è “la debita ed adeguata documentazione” della malattia da presentare ai fini dell'interruzione delle ferie?

Ai fini dell'interruzione del godimento delle ferie, l'art.13, comma 13, del CCNL del 29.11.2007 richiede che intervenga una malattia di durata superiore a 3 giorni o che abbia comportato il ricovero ospedaliero. La debita ed adeguata documentazione della malattia, anche ai fini dell'interruzione delle ferie, si realizza seguendo le procedure ordinarie previste nei casi di malattia, e, *pertanto*, mediante l'invio della certificazione medica per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria *che la rilascia ai sensi dell'art. 55 septies del D.Lgs 165/2001*.

Naturalmente, l'amministrazione deve essere tempestivamente formata dell'insorgenza della malattia e dell'indirizzo dove il dipendente può essere reperito.

4.2 Si può riconoscere al personale ATA il diritto di “revocare” le ferie già autorizzate?

Le ferie, ai sensi dell'art. 2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale specifica disciplina, finalizzata precipuamente ad una tutela degli interessi organizzativi del datore di lavoro, come si evince chiaramente dal ruolo allo stesso riconosciuto in materia, non sembrano sussistere spazi per il riconoscimento di un “diritto di revoca” delle ferie a favore del dipendente. Infatti, esso finirebbe per tradursi, sostanzialmente, nel potere del dipendente di determinare unilateralmente il periodo di ferie in contrasto proprio con le finalità e le regole del citato art.2109 del codice civile.

Nulla vieta, però, che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità temporali di fruizione delle ferie, valutare discrezionalmente la domanda di revoca delle ferie già autorizzate e spostarle in un altro periodo temporale, sempre contemperando le necessità funzionali ed organizzative dell'istituto scolastico con le esigenze del lavoratore.

4.3 E' possibile interrompere un periodo di congedo di maternità per consentire alla lavoratrice la fruizione delle ferie?

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 151/2001 (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt. 32 e ss dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possano modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, infatti, non è possibile fruire di assenze ad altro titolo. A tal proposito, anche l'art. 22, comma 6 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente che *“le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità”*.

4.4 In caso di assenza per malattia di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, con retribuzione prima al 90% e successivamente al 50%, allo stesso devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie relative ai suddetti periodi?

Ai sensi dell'art.13, comma 14 del CCNL del 29.11.2007 “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”.

5. Ferie ed altri permessi retribuiti

5.1 I permessi art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 riducono le ferie?

Tali permessi sono retribuiti e non riducono le ferie e devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

5.2 Il dipendente che ha fruito di permessi retribuiti (partecipazione a concorsi e esami, lutto, ecc.) conserva il diritto alle ferie?

Nelle ipotesi di fruizione da parte del dipendente dei permessi retribuiti, ad esempio per partecipazione a concorsi ed esami, per lutto, il diritto alle ferie rimane impregiudicato e, pertanto, le stesse non subiscono alcuna riduzione.

6. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie

6.1 Quali sono le condizioni che consentono la monetizzazione delle ferie non godute? E' possibile monetizzarle in costanza di rapporto? La monetizzazione presuppone sempre che le ferie non siano state godute per ragioni di servizio?

La disciplina contenuta nell'art. 13 del CCNL del 29.11.2007 che prevede il pagamento sostitutivo delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (con la conseguenza che deve ritenersi assolutamente vietata la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto) è stata rivista dal decreto legge 6 luglio 2012, n. 95.

Tale decreto, all'art. 5, comma 8, espressamente prevede *“la non monetizzazione delle ferie all'atto di cessazione del rapporto, tranne che per il 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”*. Successivamente, il Dipartimento della funzione pubblica ha chiarito, con nota dell'8/10/2012, che non rientrano nel divieto posto dal citato decreto legge n. 95 del 2012 i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le 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 ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità. Resta fermo in ogni caso che la monetizzazione delle ferie in questi residui casi potrà essere corrisposta solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente stabilite nel rispetto delle previsioni in materia di riporto.

6.2 Come deve comportarsi l'amministrazione scolastica di fronte ad un accumulo consistente di ferie non fruite nell' anno precedente?

L'art.2109 c.c. espressamente stabilisce 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'amministrazione anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

6.3 Al personale ATA a tempo indeterminato che accetta un incarico a tempo determinato, ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2006/2009, spetta il pagamento delle ferie non godute?

Nel caso specifico l'art. 59 del CCNL del 29/11/2007 consente al personale ATA di accettare contratti a tempo determinato, nell'ambito del comparto scuola, di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede. L'accettazione dell'incarico prevede l'applicazione della disciplina prevista dallo stesso CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

In materia di ferie l'art 13, comma 8, (norma comune sia per il personale docente e ATA a tempo indeterminato sia per il personale docente e ATA a tempo determinato) esplicita perentoriamente che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili tranne quanto previsto dal comma 15 (sul punto è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 che all'art. 5, comma 8, espressamente prevede la non monetizzazione delle ferie all'atto di cessazione del rapporto). Il comma 10, del medesimo articolo, stabilisce, invece, che la fruizione della ferie non godute a causa di particolari esigenze di servizio o in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia dal suddetto personale possa essere differita nel tempo.

Pertanto, a parere di questa Agenzia, per quanto espressamente previsto dal vigente CCNL e considerato che il personale destinatario dell'art. 59 rientrando nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato non cessa il rapporto di lavoro, non si ravvisano le condizioni per attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruite, compenso che allo stato spetta solo in determinate condizioni (vedi quesito precedente).

6.4 Cosa avviene, all'atto del collocamento a riposo, se il dipendente non ha potuto usufruire delle ferie maturate nel corso dell'ultimo anno di servizio a causa di malattia?

Sulla monetizzazione delle ferie è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge n. 133/2012 (vedi quesito 6.1.)

Al riguardo, inoltre, la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 8/10/2012 ha ulteriormente chiarito che non rientrano nel divieto di monetizzazione posto dal decreto legge n. 95 del 2012 anche *“i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le 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 ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità. Resta fermo in ogni caso che la monetizzazione delle ferie in questi residui casi potrà essere corrisposta solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente e contrattualmente previste e nel rispetto delle previsioni in materia di riporto”*.

In base a quanto sopra riportato, si ritiene che nel caso specifico si possa procedere alla monetizzazione delle ferie in quanto si tratta di un caso in cui la mancata fruizione delle stesse non è imputabile in alcun modo ad una precisa volontà in tal senso del dipendente ma ad un evento oggettivo, di carattere impeditivo, come appunto la malattia protrattasi nel tempo, che non può risolversi in un danno per il lavoratore. Si tratta, in sostanza, di una applicazione analogica dello stesso principio espressamente previsto nell'ipotesi di licenziamento del dipendente per superamento del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito della disciplina dell'assenza per malattia. Ovviamente, la monetizzazione sarà possibile solo nell'ipotesi in cui la malattia per il suo protrarsi nel tempo fino alla data di collocamento a riposo non abbia lasciato alcuna possibilità di fruizione delle ferie da parte del dipendente.

6.5 L'istituto scolastico, presso il quale il personale ATA è in assegnazione provvisoria, è tenuto a far fruire le ferie da questi già maturate e non godute presso la scuola di titolarità?

L'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, prevede espressamente che:” in caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale ATA fruirà delle ferie non godute non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.”

Pertanto, in generale, l'assistente amministrativo può fruire delle ferie maturate nell'anno precedente entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Il caso specifico del personale ATA in assegnazione provvisoria che, per ragioni di servizio, non abbia fruito delle ferie maturate presso la scuola di titolarità entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto

eccezionale. Infatti, in via ordinaria, l'amministrazione di titolarità è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse.

Quanto sopra in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore.

6.6 Per il personale a tempo determinato, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse?

Sul punto è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012, che, all'art. 5, comma 8, espressamente prevede *“la non monetizzazione delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, rilevando che tale norma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico ed 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”*.

6.7 Nel caso in cui la malattia abbia impedito il godimento delle ferie queste devono essere liquidate al momento della quiescenza?

Si fa presente che la malattia, per la sua imprevedibilità e per la sua non programmabilità, sia una esimente di carattere generale superiore anche alle esigenze di servizio.

Pertanto ove la malattia abbia impedito il godimento delle ferie, le stesse saranno liquidate al momento della quiescenza, come chiarito dalla nota del 8/10/2012 del Dipartimento della funzione pubblica.

7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie

7.1 Tra le assenze parzialmente retribuite, che non riducono il periodo di ferie, sono da ricomprendersi anche i congedi parentali retribuiti al 30 % fruiti in base al D.Lgs. n. 151/2001?

Di norma , il diritto alle ferie non matura nei casi di sospensione del rapporto se tale periodo non è equiparato al servizio dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Preliminarmente è utile tenere conto che l'art. 13 del CCNL relativo al personale del comparto scuola per il quadriennio 2006/2009 e I biennio economico 2006/2007, disciplinando l'istituto delle ferie, al comma 8, prevede che *"le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto al comma 15"* nella previsione che solo *"all'atto di cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti si procede al pagamento sostitutivo delle stesse....."*

L'art 13, comma 14, non dovrebbe creare equivoci di applicazione poichè il comma in questione stabilendo che *"il periodo di ferie non è riducibile per malattia o per assenze parzialmente retribuite..."*, intende fare riferimento al trattamento economico stabilito all'art 17, comma 8, che disciplina il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia per un periodo di 18 mesi nel triennio.

Ai sensi dell'art 34, comma 5, del D. Lgs 26 marzo 2001 n. 151, *"i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia"*, mentre interviene l'art 12 del CCNL citato a disciplinare i congedi parentali per il personale del comparto. L'art 12, comma 4, stabilisce che nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a) del d.lgs 151/2001, per la lavoratrice madre o in alternativa per il lavoratore padre, solo i primi trenta giorni valutati ai fini dell'anzianità di servizio e retribuiti per intero non riducono le ferie.

Si può concludere che solo i periodi di congedo parentale retribuiti al 100% sono utili ai fini della maturazione dello ferie e che per quelli retribuiti al 30% tale effetto è escluso direttamente dalla legge.

7.2 L'assenza del personale ATA dovuta a gravi patologie comporta una riduzione delle ferie? Entro quale termine tale personale potrà usufruire delle ferie maturate e non godute negli anni precedenti a causa delle suddette patologie?

Questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che L'art. 13, comma 14, del CCNL del 29.11.2007 stabilisce che "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".

Per quanto concerne i limiti della fruibilità di tale periodo, l'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007, così sancisce :” In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA”.

Pertanto, nel caso specifico l'assistente amministrativo potrà fruire le ferie maturate nell'anno precedente entro il 30 aprile.

Per le ferie maturate e non godute nei periodi precedenti, invece, a parere di questa Agenzia, dovrebbero sovvenire gli artt. 36 Cost e 2109 cc.

Infatti, il diritto alle ferie, di carattere irrinunciabile, gode nell'ordinamento italiano di una tutela rigorosa di rilievo costituzionale, atteso che l'art. 36 della Cost. prevede testualmente che “il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”. Inoltre, anche i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore pubblico, nel prevedere la necessità di una programmazione dei periodi di ferie, pongono precisi limiti all'eventuale rinvio nella fruizione delle medesime, disponendo il loro rinvio all'anno successivo non oltre il mese di aprile per motivate esigenze del lavoratore, e non oltre il mese di giugno per esigenze organizzative dell'amministrazione.

Dal combinato disposto delle due norme risulta che le ferie, essendo un diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore, qualora siano maturate e non godute per causa indipendente dalla sua volontà, come può essere una grave patologia, potranno essere fruite dallo stesso anche al di là dei limiti stabiliti dall'art. 13 del CCNL sopra citato, ma sarà l'amministrazione, eventualmente, a fissare i termini di fruizione delle stesse in applicazione dell'art. 2109 cc (le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore).

Infatti, l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione

dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane.

7.3 Durante l'anno scolastico 2014-2015 il personale ATA ha lavorato su sei giorni lavorativi (settimana lunga); dal corrente anno scolastico 2015-2016 tutto il personale lavora su cinque giorni lavorativi (settimana corta). Le ferie eventualmente maturate in regime orario di settimana lunga e non ancora godute al momento del passaggio al nuovo orario di settimana corta, devono essere riproporzionate o godute per intero?

Questa Agenzia, in via preliminare, ritiene opportuno rilevare che le ferie già maturate dal dipendente, essendo un diritto quesito dello stesso, non possono essere soggette a riparametrazione. Pertanto, il numero di ferie spettanti nell'anno scolastico 2014/2015 rimane quello definito con riferimento all'orario di lavoro su 6 giorni, anche se le stesse sono fruite nel nuovo anno scolastico.

Per quanto concerne, invece, il periodo di fruizione dei giorni residui di ferie, l'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, così sancisce :*" In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA".*

7.4 Il congedo parentale riduce il periodo di ferie?

L'art 13, comma 14, non dovrebbe creare equivoci di applicazione poichè il comma in questione stabilendo che *"il periodo di ferie non è riducibile per malattia o per assenze parzialmente retribuite..."*, intende fare riferimento al trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia per un periodo di 18 mesi nel triennio, così come disposto dall'art. 17, comma 8.

Ai sensi dell'art 34, comma 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, *"i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia"*, mentre interviene l'art 12 del CCNL citato a disciplinare i congedi parentali per il

personale del comparto. L'art 12, comma 4, stabilisce che nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a) del D. Lgs 151/2001, per la lavoratrice madre o in alternativa per il lavoratore padre, solo i primi trenta giorni valutati ai fini dell'anzianità di servizio e retribuiti per intero non riducono le ferie.

Si può concludere che solo i periodi di congedo parentale retribuiti al 100% sono utili ai fini della maturazione delle ferie e che per quelli retribuiti al 30% tale effetto è escluso direttamente dalla legge.

7.5 I periodi di aspettativa senza assegni sono utili ai fini della maturazione delle ferie?

Si è del parere che, di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie debbano essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi).

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non avrebbe alcun senso riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cassaz. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cassaz. 1315 del 1985).

Questa interpretazione, sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite previste dall'art. 18 del CCNL del 29.11.2007, che non sono in alcun modo equiparabili al servizio.

In base a quanto chiarito dal Dipartimento della funzione pubblica con un recente parere, anche l'aspettativa per cariche pubbliche elettive non è utile ai fini della maturazione delle ferie, sebbene l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, la equipari al servizio effettivamente prestato.

7.6 L'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia ex Legge n. 53/2000 comporta la mancata maturazione delle ferie?

I dipendenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi di famiglia, un periodo, continuativo o frazionato e non superiore a due anni, di aspettativa. In tale periodo non maturano ferie, tredicesima mensilità e TFR. Però i soggetti che fruiscono di un periodo continuativo di congedo inferiore a sei mesi hanno

diritto ad usufruire di permessi non retribuiti pari al numero di giorni di ferie che avrebbero maturato nello stesso arco temporale.

8. Periodo di fruizione e rinvio al nuovo anno scolastico

8.1 Qualora il personale ATA non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo, quali sono i comportamenti da adottare da parte dell'amministrazione?

In via preliminare sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruiti, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012). Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in circostanze eccezionali, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In tale caso sarà l'amministrazione a stabilire i periodi di fruizione in quanto, ai sensi dell'art. 2109 del c.c., le ferie sono assegnate dal datore di lavoro *"tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore"*. Da ultimo, occorre ricordare che in caso di disservizi o inefficienze organizzative o gestionali, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne nell'ambito della responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 21 del D. Lgs n. 165/2001.

8.2 E' possibile fruire delle ferie ad ore? E' possibile accordare mezza giornata di ferie?

Le ferie non possono essere fruite ad ore, in quanto la disciplina contrattuale, art. 13 del CCNL del 29.11.2007, prevede solo la fruizione a giorni delle stesse.

8.3 E' possibile che un dipendente fruisca delle ferie subito dopo un periodo di congedo parentale, senza aver ripreso servizio?

Nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo la fruizione del congedo parentale.

8.4 Come deve essere interpretata, per il rinvio delle ferie, l'espressione " motivate esigenze di carattere personale" contenuta nel comma 10 dell'art.13 del CCNL?

La clausola ha inteso disciplinare l'ipotesi del rinvio delle ferie al di là dell'anno scolastico di riferimento qualora ci si trovi in presenza di " *motivate esigenze di carattere personale*" del dipendente. In tal caso le ferie saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.

Pertanto, qualunque esigenza, purché motivata, del dipendente può dar luogo al rinvio all'anno successivo e non deve trattarsi quindi necessariamente di impossibilità di fruizione delle stesse da parte dell'interessato. Infatti, il concetto di " *motivate esigenze personali*" è sicuramente più ampio e generico di quello di "impossibilità", e quindi può ricomprendere ipotesi riconducibili alle più diverse motivazioni e non solo quelle di impedimento oggettivo o soggettivo alla fruizione delle ferie, come avveniva precedentemente in virtù dell'art. 4 del DPR n. 395/1988.

Le ipotesi di rinvio dovrebbero, tuttavia, rappresentare un'eccezione che, in virtù del richiamo all'art. 2109 c.c. ed ai principi di buona organizzazione, consente alle amministrazioni di procedere ad una adeguata programmazione annuale dei calendari feriali del personale, in modo da evitare ogni possibile disfunzione, ed anche, in caso di inerzia o di resistenza dei dipendenti rispetto a tali piani, di fissare essa stessa i periodi di fruizione delle ferie.

9. Festività e santo patrono

9.1 Ai sensi dell'art. 14 del CCNL scuola 2009, un docente a tempo indeterminato può fruire il 3 settembre dell'anno scolastico in corso di un giorno di festività soppressa relativa all'anno scolastico precedente?

A tal riguardo, questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che la legge n.937/1977, così come modificata dall'art. 1, comma 24 della legge n. 148/2011 sancisce l'attribuzione delle quattro giornate di riposo (ex festività sopprese) a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 14, comma 2, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola stabilisce la diversa fruizione delle giornate di festività soppressa a seconda del soggetto richiedente, personale docente o personale ATA. In particolare, la norma prevede che tali festività devono essere fruite "nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono", precisando che, per il personale docente, l'arco temporale di godimento della giornata di festività soppressa deve essere ricompreso tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero all'interno dei periodi di sospensione delle lezioni.

Pertanto, a parere di questa Agenzia, l'espressione "*anno scolastico cui si riferiscono*", adoperata dal comma 2 dell'art. 14 sopra citato, esclude qualsiasi traslazione dell'utilizzo della giornata di festività soppressa all'anno scolastico successivo.

Inoltre, questa Agenzia ritiene utile rilevare che la legge n. 228/2012, non ha apportato alcuna modifica alla norma contrattuale sopra citata.

9.2 A quante giornate di festività sopprese ha diritto il dipendente che ha lavorato 11 mesi e 15 giorni?

Per quanto concerne la maturazione delle quattro giornate di festività sopprese, essa si evince dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 29.11.2007.

Infatti, essendo le quattro giornate di riposo equiparate alle ferie, come risulta sia dalla stessa legge istitutiva n. 937/1977 che dalla giurisprudenza del Consiglio di Stato (per tutte, la sentenza n. 802/1986 del CdS, che qualificava tali giornate non come permessi ma come congedo ordinario) esse si proporzionano al servizio prestato.

Pertanto, nel caso specifico, il dipendente avendo lavorato 11 mesi e 15 giorni ha maturato quattro giornate di festività sopprese.

9.3 La festività nazionale ricadente nella giornata del sabato comporta credito orario? Le assenze imputate a ferie, permessi retribuiti, malattia, festività nazionali che ricadono nei giorni di servizio a 9 ore, comportano debito orario?

In via preliminare questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che la scelta della settimana corta per le istituzioni scolastiche rientra nelle prerogative del POF, Piano dell'Offerta formativa, che è il documento di identità culturale e progettuale della scuola. Tale piano esplicita la progettazione curriculare, extracurriculare, educativa ed organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia didattica, organizzativa, di ricerca, sperimentazione e sviluppo, come già delineato dal D.P.R. n. 275/1999 e modificato dalla legge n. 107/2015.

Ne consegue che la festività ricadente nella giornata del sabato non assume alcun rilievo ai fini dell'orario di lavoro adottato dall'istituzione scolastica.

Nell'ambito di questa scelta operata dalla scuola, i giorni di assenza del personale ATA per permesso per motivi personali, ferie e malattia, disciplinati dagli artt. 13, 15, e 17 del CCNL del 29.11.2007, rientrano nelle tutele previste per tutti i pubblici dipendenti, e, pertanto, è escluso per essi il recupero della relativa giornata di fruizione.

Pertanto, l'articolazione oraria su 5 o 6 giorni settimanali non assume alcun rilievo per quanto riguarda l'applicazione dei predetti istituti.

9.4 A chi compete la decisione circa la data sulla celebrazione del Santo Patrono?

Questa Agenzia rileva che non vi è dubbio competa all'Autorità ecclesiastica la decisione della data sulla celebrazione del Santo Patrono.

Da tale data discendono tutte le conseguenze anche a livello contrattuale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 29/11/2007.

10. Altri problemi applicativi

10.1 Può essere concesso un giorno di ferie in concomitanza dello sciopero nazionale?

L'art. 13, comma 9, del CCNL 29/11/2007 consente al personale docente la fruizione di sei giorni di ferie durante l'attività didattica, tale fruizione è però 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.

Pertanto nel caso in cui le ferie sono richieste in concomitanza di una giornata di sciopero non cambiano le modalità di concessione delle stesse da parte dell'istituto scolastico.