

Ferie dei docenti durante il periodo delle lezioni

Il comma 54 della Legge di Stabilità 2013 (Legge n. 228/2012) prevede che il personale docente di tutti i gradi di istruzione (senza quindi distinzione tra personale a tempo indeterminato e personale 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 per i docenti 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 (ai sensi del comma 56, le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013).

Ferie e Spending Review - Divieto di monetizzazione delle ferie non godute

Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini", convertito, con modifiche nella Legge 7 agosto 2012, n. 135 (c.d. Spending Review), all'art. 5, comma 8 ha previsto che 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. La disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del decreto. La violazione della disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Le disposizioni contrattuali più favorevoli per il personale a tempo determinato erano appunto quelle stabilite dall'art. 19, comma 2 del CCNL 2007: qualora la durata del rapporto di lavoro fosse stata tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse dovevano essere liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'a.s.; la fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non era obbligatoria; pertanto, a chi non avesse chiesto di fruirne si sarebbe dato luogo al pagamento sostitutivo al momento della cessazione del rapporto. Mentre, secondo la nuova normativa, le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale 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.

Chiarimenti sulla abrogazione della liquidazione delle ferie non godute

Con la nota 8 ottobre 2012 n. 40033 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito un parere in merito alla possibilità di ritenere escluse dall'ambito di applicazione del divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi delle ferie, permessi e riposi non fruiti, (divieto introdotto dal c.d. Decreto sulla Spending Review - D.L. n. 95 del 2012) le ipotesi in cui la mancata fruizione si sia determinata in occasione di cessazioni del servizio conseguenti a periodi di malattia ovvero a dispensa dal servizio per inidoneità assoluta e permanente.

La Funzione Pubblica ha precisato che:

-le cessazioni del rapporto di lavoro determinatesi a seguito di un periodo di malattia, di dispensa dal servizio o, a maggior ragione di decesso del dipendente, configurano vicende estintive del

rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro;

- nel divieto di monetizzazione delle ferie non godute posto dal comma 8 dell'art. 5 del citato D.L. n. 95 del 2012 non rientrano 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 per maternità;

- resta fermo, in ogni caso, che la monetizzazione delle ferie in questi residui casi potrà essere disposta solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente e contrattualmente previste (cioè nei casi di cessazione del servizio) e nel rispetto delle previsioni in materia di riporto.

L'intervento della Corte Costituzionale

La Corte Costituzionale, con la Sentenza del 6 maggio 2016 n. 95, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge n. 135 del 2012, sollevata, in riferimento agli artt. 3, 36, primo e terzo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 7 della direttiva n. 2003/88/CE.

Ad avviso della Corte Costituzionale, non può essere affermata l'illegittimità della normativa sopra ricordata in quanto il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute non si applica quando il lavoratore non abbia potuto godere delle ferie per malattia o per altra causa non imputabile. Nella Sentenza in commento viene precisato che la Corte dei Conti e il Dipartimento della Funzione Pubblica (vedi paragrafo precedente) hanno escluso che il divieto di monetizzazione si applichi alle ferie maturate prima dell'entrata in vigore della normativa del 2012 e alle situazioni in cui il mancato godimento delle ferie non sia imputabile al lavoratore, essendo quindi escluse dal divieto tutte le vicende estintive del rapporto di lavoro che non chiamino in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro.

La nuova previsione del CCNL 2018

Il CCNL 2018 ha sostituito l'art. 13, comma 15, del CCNL 29/11/2007, che nella nuova formulazione prevede che le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Pertanto, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 convertito nella Legge n. 135/2012 (MEF - Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 77389 del 14/9/2012 e prot. n. 94806 del 9/11/2012 - Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/8/2012 e prot. n. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite 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 (Cfr. Dichiarazione Congiunta n. 1 del CCNL 2018).

L'ARAN, con l'O.A. 24 febbraio 2021 CIRS32, ha precisato che ove l'assenza per malattia abbia impedito il godimento delle ferie, queste potranno essere liquidate al momento della quiescenza nei limiti indicati nelle circolari applicative sopra riportate.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il Parere n. 34653 del 19 maggio 2020, ha precisato che un dipendente cessato dal servizio, che era stato assente nei due anni precedenti alla quiescenza per congedo ex art. 42 del D.Lgs. n. 151 del 2001, non ha diritto al pagamento delle ferie non godute.

Infatti, ad avviso della Funzione Pubblica, tale tipologia di assenza non è annoverabile tra le cause di forza maggiore (che darebbero diritto alla monetizzazione) ed inoltre, trattandosi di congedo frazionabile, può desumersi che il dipendente avrebbe potuto interrompere l'assenza al predetto titolo utilizzando le ferie pregresse in luogo del congedo.

In giurisprudenza è stato affermato che spetta la monetizzazione se la mancata fruizione non è imputabile al lavoratore (Cass. n. 15652/2018 - n. 20091/2018):

- il dipendente interessato deve provare che il mancato godimento è stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore;
- il diritto all'indennità non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella "mora del creditore".

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza 2/7/2020, n. 13613, ha affermato che il datore di lavoro deve assicurarsi che il lavoratore sia posto effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo - in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire - del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, se il datore di lavoro è in grado di assolvere il suddetto onere probatorio e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime, vi è la perdita di tale diritto e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, non ha diritto alla relativa indennità (in senso conforme Cfr. Cass. 8/7/2022, n. 21780).

Pertanto, in tema di pubblico impiego, la perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (Cass. sez. VI, 6/10/2022, n. 29113).

Quindi, il lavoratore che, nonostante l'invito formale del datore di lavoro, non fruisca delle ferie può perderne il relativo diritto e l'indennità (Cass. 8/7/2022, n. 21780).

In definitiva (Cfr. Cass. 25/7/2022, n. 23153) l'interpretazione del diritto interno (ivi compreso dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, conv. con modif. in Legge n. 135 del 2012) conforme al diritto dell'Unione comporta la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro fornisca la prova, di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie, di averlo avvisato del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato.

Divieto di monetizzazione delle ferie (comma 55) per il personale a t.d.

È stata pubblicata sulla G.U. n. 302 del 29/12/2012 - Suppl. Ordinario n. 212 la Legge n. 228 del 24 dicembre 2012, la Legge di Stabilità 2013.

L'art. 1, comma 55, della Legge suddetta prevede che, all'articolo 5, comma 8, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 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".

Questo vuol dire che il personale a t.d. è escluso dal divieto di monetizzazione introdotto dalla Spending review e ad esso è consentita la liquidazione delle ferie non fruite, ma solo per i giorni determinati dalla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.

Pertanto, i docenti a tempo determinato fino al 30 giugno ed i docenti supplenti brevi che non riescono a fruire delle ferie per incapienza del contratto nei periodi di sospensione delle lezioni hanno diritto al pagamento delle ferie. La disposizione non può essere derogata dai contratti collettivi nazionali di lavoro.