

Di Paolo Pizzo

Come avviene il calcolo dei giorni di ferie? In quali periodi è possibile fruire delle ferie? Quelle non godute vanno monetizzate? Quali differenze tra il personale a tempo determinato e indeterminato? Le scuole possono attribuire le ferie d'ufficio? Le FAQ per i docenti e le segreteria scolastiche.

QUANTI GIORNI DI FERIE SPETTANO AI DOCENTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO? COME AVVIENE IL CALCOLO?

L'unico riferimento normativo a cui rapportarsi per calcolare il numero di ferie spettanti al personale a tempo determinato è l'art. 19/2 del CCNL 29.11.2007 il quale recita: ***“Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato”***.

Pertanto è indispensabile effettuare la proporzione:

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

Se per 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).

Si ricorda che le ferie spettanti devono essere calcolate non in base all'orario di servizio settimanale (che può essere anche uno spezzone orario) **ma solo in riferimento al totale dei giorni inclusi nel contratto** (sono ovviamente esclusi eventuali giorni **non retribuiti** es. permessi per motivi personali, aspettativa per famiglia ecc.).

QUANTI GIORNI DI FERIE SPETTANO AI DOCENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO?

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**.

Nota bene: Per “anzianità di servizio” si intende servizio a **qualsunque titolo prestato**, pertanto **anche un docente neoassunto in ruolo nel 2016/17 che ha almeno tre anni di supplenza di 180 gg. ha diritto quest'anno a 32 gg. di ferie.**

SE UN DOCENTE SVOLGE LA SETTIMANA CORTA O HA IL GIORNO “LIBERO”, HA MENO GIORNI DI FERIE RISPETTO AD UN DOCENTE IN SERVIZIO SU 6 GIORNI?

È utile premettere che il giorno “libero” del docente è considerato un giorno lavorativo a tutti gli effetti e quindi **non rientra nei giorni “non lavorativi”**.

Già nel 1989 l'allora MPI chiarì che il personale scolastico è **in servizio 6 giorni settimanali**, anche rispetto al computo delle ferie, indipendentemente dall'articolazione oraria settimanale.

Con i successivi CCNL e in ultimo quello del 26.11.2007, è stato ribadito che **la settimana lavorativa è su 6 giorni compreso l'eventuale “giorno libero”**.

Tutti i docenti hanno quindi pari numero di ferie indipendentemente se svolgono l'orario settimanale in 5 o 6 gg.

A QUANTI GIORNI DI FERIE HA DIRITTO UN DOCENTE IN REGIME DI PART TIME?

- Se si tratta di **part time orizzontale**: Il docente ha diritto al medesimo numero di giorni di ferie spettanti nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo pieno.
- Se si tratta di **part time verticale**: Il docente ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

È quindi utile chiarire che **solo nel caso di part time verticale** il calcolo dei giorni di ferie deve tenere conto del numero dei giorni lavorativi (**non delle ore settimanali**).

Esempio: il docente in servizio con un part time distribuito in 3 gg. con 9 ore settimanali ha gli stessi giorni di ferie di un docente sempre con un part time distribuito in 3 giorni ma di 12 ore settimanali.

Questo il calcolo:

- n. gg. di lavoro settimanali : 6 gg. = x gg. : 32 gg. o 30 (a seconda se con un'anzianità di servizio **superiore/non superiore ad anni 3**).

Il caso più comune è il docente con un part time verticale di 3 gg. settimanali con anzianità **superiore** a 3 anni di servizio:

$3 : 6 = x : 32$ ovvero $x = 16$ gg. di ferie.

LA MALATTIA, LA MATERNITÀ O ALTRE TIPOLOGIE DI ASSENZA INCIDONO SUL NUMERO DI FERIE SPETTANTI?

L'art. 13, comma 14, del CCNL del 29.11.2007 dispone 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”**.

Pertanto, tutte le assenze **interamente retribuite** come i permessi previsti dal CCNL, i congedi per maternità (congedo obbligatorio) e congedi parentali retribuiti al 100% o i 3 gg. legge 104/92, permessi per lutti, matrimonio **non riducono il numero delle ferie spettanti**.

Le ferie **non sono altresì ridotte per assenze parzialmente retribuite** come ad esempio la malattia al 90% o al 50% (superato un certo numero di giorni previsti dal rispettivo periodo di comporta) **o i congedi parentali retribuiti al 30%** (per questi ultimi la norma contrattuale fa infatti riferimento ad **“assenze”** parzialmente retribuite **non riferendosi quindi alla sola assenza per malattia**).

A mo' di esempio, invece, riduce il numero di ferie spettanti l'aspettativa per motivi familiari o altri tipi di aspettative per cui non è prevista alcuna retribuzione o comunque in cui il rapporto di lavoro risulti **“sospeso”**.

IN QUALI PERIODI DELL'ANNO SCOLASTICO È POSSIBILE FRUIRE DELLE FERIE MATURATE?

L'art. 1 comma 54 della legge 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;

@Orizzontescuola

- 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

N.B. : tali ultimi docenti possono comunque fruire delle ferie anche nei periodi di cui ai punti precedenti.

- Durante il normale periodo di svolgimento delle lezioni è possibile, **per tutti i docenti**, fruire di 6 gg. ferie che non devono però determinare oneri per l'Amministrazione.

I 6 GIORNI DI FERIE FRUITI DURANTE L'ATTIVITÀ DIDATTICA, ANCHE SE GIUSTIFICATI COME MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI IN AGGIUNTA AI 3 GG. PREVISTI DALL'ART 15/2, COME DEVONO ESSERE CONSIDERATI?

L'istituto giuridico di tali giorni è "ferie". Pertanto, anche se fruiti *come* permessi personali o familiari in aggiunta ai 3 gg. previsti dall'art 15/2, **devono essere considerati "ferie" e detratti quindi dal monte ferie spettante.**

LA MALATTIA O IL RICOVERO OSPEDALIERO INTERROMPONO LE FERIE?

Sì.

L'art.13, comma 13, del CCNL del 29.11.2007 dispone che **le ferie possono essere interrotte se interviene una malattia di durata superiore a 3 giorni o che abbia comportato il ricovero ospedaliero.**

In questo caso il docente dovrà tempestivamente informare la scuola dell'insorgenza della malattia e dell'indirizzo dove può essere reperito.

Per la documentazione della malattia si segue l'iter della "normale" malattia.

IL DOCENTE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO CHE NON HA POTUTO FRUIRE DELLE FERIE SPETTANTI NELL'ANNO DI RIFERIMENTO, PERCHÉ IN CONGEDO DI MATERNITÀ O IN MALATTIA, QUANDO PUÒ FRUIRE DELLE FERIE?

L'art. 13, comma 10, del CCNL del 29.11.2007, recita: *"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 fruito dal personale docente, a **tempo indeterminato**, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica"*.

Quel *"periodo di attività didattica"* è stato sostituito con *"periodo di sospensione delle lezioni"* per tutti i docenti, anche per gli assunti a tempo indeterminato, dall'art. 1 comma 54 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità per il 2013).

Il docente fruirà quindi delle ferie non godute nell'anno scolastico successivo ogni qual volta ci sarà la possibilità all'interno di un periodo di sospensione delle lezioni (vacanze di Pasqua e Natale ecc.).

È POSSIBILE PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RIMANDARE LE FERIE NON GODUTE PER PIÙ ANNI SCOLASTICI?

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore (artt. 36 Cost. e 2109 cc.).

Pertanto, qualora le ferie siano maturate e non godute per cause non imputabili al dipendente (es. grave patologia), potranno essere fruito dallo stesso anche al di là dei limiti stabiliti dall'art. 13 del CCNL sopra citato.

LE FERIE EVENTUALMENTE NON FRUITE SARANNO MONETIZZATE? ESISTE UNA DISTINZIONE TRA DOCENTI A TEMPO DETERMINATO E DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO?

• **Docenti di ruolo e docenti assunti a tempo determinato fino al 31/8:**

Non vi è la possibilità di non fruito delle ferie, a meno che ovviamente non ci siano degli impedimenti oggettivi es. malattia, maternità ecc.. (vedi FAQ precedenti per il solo personale di ruolo).

@Orizzontescuola

Per tali docenti, quindi, il “problema” di non fruizione delle ferie o di monetizzazione delle stesse non si pone:

es. se il docente assunto al 31/8 o a tempo indeterminato **non ha voluto** fruire delle ferie durante la sospensione delle lezioni, dovrà richiederle nei mesi di luglio ed agosto.

- **Docenti assunti a tempo determinato per supplenza breve o fino al 30/6:**

Per tali categorie di docenti la monetizzazione delle ferie avviene nella misura data **dai giorni di ferie spettanti detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale.**

Ci si riferisce ai giorni complessivi di ferie spettanti e non a quelli in cui dette ferie siano effettivamente fruito.

A nulla rileva, dunque, ai fini della (non) “monetizzazione”, se il dipendente abbia o meno richiesto le ferie nei giorni in cui aveva facoltà di chiederle in quanto si dovrà tener unicamente conto della mera astratta facoltà di poterne fruire.

In breve: se il docente durante la sospensione delle lezioni in cui è possibile fruire delle ferie (vacanze di Natale, Pasqua ecc.) di fatto non richiede di fruirle, **tali giorni saranno comunque sottratti al monte ferie spettantegli alla fine del contratto.**

PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (SUPPLENZA BREVE O AL 30/6) CI SONO DEI GIORNI CHE NON DEVONO ESSERE PRESI IN CONSIDERAZIONE AI FINI DELLA SOTTRAZIONE TRA FERIE SPETTANTI E FERIE RIMASTE E DA MONETIZZARE?

Il principio è quello di sottrarre dal monte ferie spettante tutti i giorni di sospensione delle lezioni in cui il docente avrebbe potuto fruire delle ferie (indipendentemente quindi se ne abbia effettivamente fruito o meno). Ciò che rimane (se rimane) andrà monetizzato.

A tal fine **non possono** essere considerati come giorni da sottrarre al totale delle ferie spettanti quelli relativi ai giorni di **chiusura** della scuola (anche quelli disposti dal Consiglio di Istituto) compresi ovviamente i **giorni festivi.**

Giova infatti ricordare che c'è una differenza tra giorni di “sospensione delle lezioni” ovvero giorni in cui il docente potrebbe fruire delle ferie e quelli invece di totale chiusura della scuola.

@Orizzontescuola

In un giorno festivo, infatti, come può essere per esempio il 25 dicembre o la domenica, oppure quando la scuola attua una totale chiusura per altri motivi, non sarebbe possibile fruire delle ferie. **Tali giorni quindi non possono essere sottratti.**

Esempio: nel periodo di sospensione delle lezioni delle vacanze di Natale la scuola non potrà sottrarre dal numero di ferie spettanti il 25 e il 26 dicembre, le domeniche, l'1 e il 6 gennaio. Così come non potrà sottrarre eventuali altri giorni festivi compresi in un periodo di sospensione delle lezioni o quando la scuola è totalmente chiusa per altre cause (es. chiusa per neve o disinfestazione).

Ovviamente non andranno sottratti neanche i giorni di sospensione delle lezioni in cui comunque il docente è impegnato in attività già programmate (collegi docenti, consigli di classe o altre attività previste) o negli scrutini e negli esami.

È POSSIBILE CHE AD UN DOCENTE A TEMPO DETERMINATO SIANO COMUNQUE MONETIZZATE LE FERIE, PER ESEMPIO NEI CASI IN CUI DURANTE I PERIODI DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI NON NE AVREBBE COMUNQUE POTUTO FRUIRE?

Sì.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha chiarito, con nota dell'8/10/2012, che non rientrano nel divieto posto dal 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.**

Pertanto, nei casi dei docenti, se durante la sospensione delle lezioni ovvero nel periodo in cui il docente avrebbe potuto fruire delle ferie è collocato in un particolare status che gli impedirebbe comunque di fruire delle stesse (**il caso più comune è la docente in congedo di maternità o assente per malattia o grave patologia**), i giorni di ferie non fruiti andranno monetizzati o comunque non sottratti ai giorni di ferie spettanti.

Ciò vale anche per tutti i docenti a tempo determinato.

È POSSIBILE CHE LE SCUOLE ATTRIBUISCANO D'UFFICIO LE FERIE EVENTUALMENTE MATURATE?

- **Personale a tempo determinato (supplenza breve o al 30/6)**

È illegittimo collocare tale personale in ferie d'ufficio. Il calcolo della eventuale (non) monetizzazione delle ferie deve avvenire, come in precedenza, **solo alla fine del contratto.**

Giova infatti ricordare che la possibile/effettiva fruizione delle ferie e la monetizzazione delle stesse sono due aspetti che vanno distinti.

Alla scuola spetta solo il secondo, e dal momento che, come già detto, l'operazione di sottrazione delle ferie rispetto ai periodi di sospensione delle lezioni avviene indipendentemente se le ferie siano state effettivamente fruite, **la scuola non deve preoccuparsi di altro ed effettuare il calcolo solo alla fine del contratto.**

Ogni circolare che prevederà il collocamento del personale in ferie d'ufficio durante la sospensione delle lezioni dovrà essere dichiarata illegittima.

- **Personale docente al 31/8 o a tempo indeterminato:**

L'art. 1 comma 54 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 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.

C'è da segnalare che per tale personale (31/8 o a TI) **non è comunque cambiato nulla rispetto al diritto irrinunciabile a fruire delle ferie e che le stesse, ai sensi dell'art 13/8 del CCNL 29.11.2007, devono essere richieste al dirigente scolastico. È quindi il docente che fa la richiesta di ferie.**

Pertanto, se il docente assunto a tempo indeterminato o assunto al 31/8 non ha voluto fruire delle ferie durante la sospensione delle lezioni, dovrà richiederle nei mesi di luglio ed agosto.

In poche parole tale personale ha "facoltà" di fruire delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni **con la differenza che non gli potrà essere effettuata nessuna sottrazione del monte ferie spettantegli e soprattutto non gli può essere imposta nessuna fruizione delle ferie.**

@Orizzontescuola

Qualunque circolare che prevedrà il collocamento in ferie d'ufficio durante i giorni di sospensione delle lezioni dovrà essere dichiarata illegittima.