

*Direzione Contrattazione 1
UO Settori conoscenza*

Alla D.S.
Dott.ssa Giovanna Scala
I.S.I.S. "D'Este – Cracciolo"
Via Giacomo Savarese, 60
80142 Napoli (NA)

PEC: nais118007@pec.istruzione.it

*Risposta a notaprot. N. 5783/07 del 3/06/2021
Prot. ARAN E. n. 0003934/2021*

Oggetto: parere su ferie personale ATA ex art. 59 del CCNL Scuola del 29.11.2007.

In riferimento alla nota sopra indicata, codesto Istituto scolastico chiede all'Aran alcuni chiarimenti in merito all'istituto delle ferie per un collaboratore scolastico che ha accettato l'incarico di assistente amministrativo fino al 30.06.2021.

A tal proposito, codesto istituto chiede all'Aran se le ferie maturate dal personale ATA, in pendenza del contratto a tempo determinato ex art. 59 e non fruite per motivi non di servizio, possano essere fruite dal collaboratore scolastico al rientro nella scuola di titolarità nei mesi di luglio e agosto:

In via preliminare e generale questa Agenzia ritiene utile rilevare che sotto il profilo giuridico le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore sancito dall'art. 36 della Costituzione e dall'art. 2109 del c.c. che comportano anche un obbligo del datore di lavoro alla loro concessione.

In particolare, sotto il profilo squisitamente contrattuale, l'istituto delle ferie per il personale assunto a tempo indeterminato è disciplinato dall'art. 13 del CCNL Scuola del 29.11.2007, il quale espressamente prevede la possibilità per il dipendente della scuola di differire il godimento delle ferie maturate qualora le stesse non siano state fruite a causa di particolari esigenze di servizio o in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia.

Per il personale assunto a tempo determinato, invece, l'istituto delle ferie è regolamentato dall'art. 19 del su citato contratto, rubricato "Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato", il quale dispone la fruizione delle ferie nell'ambito della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, salvo la liquidazione delle stesse qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentirne la fruizione.

Peraltro, sul pagamento sostitutivo delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95. Tale decreto, convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012, 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 ulteriormente chiarito, con nota del 8/10/2012, che non rientrano nel divieto di monetizzazione 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. 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”*.

Per quanto sopra esposto, si ritiene opportuno evidenziare che al personale Ata di ruolo, che accetta un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 59 del CCNL sopra citato, si applica la disciplina prevista dallo stesso CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

Ne consegue che, 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.

Invece, solo ove le ferie maturate dal dipendente nella sede in cui presta servizio non siano state ivi fruite per indifferibili esigenze di servizio, 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, ma le stesse potranno essere fruite al rientro nella sede di titolarità.

Distinti saluti

Il Dirigente
Paolo Matteini