CERTIFICAZIONE
AGENZIA FORMATIVA
n. 34423/A/0001/UK/It

ISTITUTO STATALE D'ISTRUZIONE SUPERIORE
"R. DEL ROSSO - G. DA VERRAZZANO"
Via Panoramica, 81 - 58019 - Porto S. Stefano (GR)
Telefono +39 0564 812490/0564 810045
Fax +39 0564 814175
C.F. 82002910535 (GRIS00900X)

Sito web: www.daverrazzano.edu.it e-mail: gris00900x@istruzione.it
Posta elettronica certificata: gris00900x@pec.istruzione.it

CERTIFICATO N. 50 100
14484 Rev.005

I.S.I.S. "DEL ROSSO - DA VERRAZZANO"
Prot. 0010085 del 20/10/2025
VII-4 (Uscita)

AL PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

ALL'ALBO

E PC

ALLA DSGA

OGGETTO: Modalità di fruizione delle ferie per il personale docente supplente a tempo determinato

Premessa

Le ferie rappresentano un diritto fondamentale dei lavoratori, garantito dall'articolo 36 della Costituzione Italiana. Esse hanno lo scopo primario di consentire il recupero delle energie psicofisiche e, per questo motivo, sono considerate irrinunciabili e non monetizzabili, salvo specifiche eccezioni previste dalla legge.

Quadro normativo di riferimento

La disciplina relativa alla fruizione delle ferie per il personale docente supplente a tempo determinato ha subito significative modifiche negli ultimi anni. Di seguito, si riportano le principali fonti normative che regolano la materia.

1. Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013) art. 55: stabilisce che il personale docente di tutti i gradi di istruzione, indipendentemente dal tipo di contratto (ruolo o tempo determinato), deve fruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad eccezione dei periodi destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante il resto dell'anno scolastico, la fruizione delle ferie è limitata a un massimo di 6 giornate lavorative,

subordinatamente alla possibilità di sostituzione senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

2. Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 art. 5, comma 8 (modificato dall'art. 54 della L. 228/2012): sancisce il principio generale secondo cui le ferie devono essere obbligatoriamente fruite e non possono dar luogo a trattamenti economici sostitutivi, salvo eccezioni specifiche per il personale docente e ATA supplente breve e saltuario o con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche.

3. CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 art. 38: modifica l'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, stabilendo 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.

4. Dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL 2019-2021 chiarisce che, in base alle circolari applicative del D.L. 95/2012, la monetizzazione delle ferie non fruite è possibile solo in casi specifici di impossibilità non imputabile al dipendente, come:

- decesso;
- malattia e infortunio;
- risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta;
- congedo obbligatorio per maternità o paternità.

5. Sentenza del 18.01.2024 (causa C-218/22) della Corte di Giustizia UE in continuità con l'orientamento inaugurato dalla grande Sezione della Corte di Giustizia nel 2018 (causa C-684/16), che stabilisce che il datore si lavoro, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite ed al fine di garantire l'effetto utile dell'art.7 della direttiva 2003/88, si deve "*assicurare concretamente ed in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali, e nel contempo informarlo , in modo accurato ed in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire e 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, o non*

potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria…"

Modalità di fruizione delle ferie docenti a t.d. al 30.06.2026

Alla luce del quadro normativo sopra delineato, per i docenti le ferie devono essere richieste esplicitamente e non possono essere assegnate d'ufficio (art.1 comma 54 Legge 228/2012). Pertanto si forniscono le seguenti indicazioni operative. I docenti supplenti a tempo determinato al 30.06.2026 devono prioritariamente fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni stabiliti dal calendario regionale:

- Chiusure natalizie (dal 24.12 al 06.01);
- Chiusure pasquali (dal 02.04.26 al 07.04.26);
- ponti e festività (01.11; 08.12; 25.04. 01.06);
- periodo compreso tra la fine delle lezioni 11.06.26 e il termine delle attività didattiche 30.06.26, fatte salve le attività didattiche programmate, scrutini e eventuale partecipazione agli Esami di Maturità.

Essi sono invitati a presentare istanza di fruizione delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni entro i termini che saranno poi ulteriormente precisati da specifiche comunicazioni. In assenza di tale domanda volontaria, non si avrà diritto all'indennità sostitutiva oltre la misura corrispondente alla differenza tra i periodi maturati e i giorni di fruizione possibile. Ogni richiesta, si ricorda, va effettuata attraverso l'App "Argo Unica" oppure da PC nel settore "Argo Personale"

Ferie durante l'attività didattica.

Per tutti i docenti è possibile fruire di un massimo di nr. 06 giornate di ferie durante il periodo di attività didattica che rientrano nel conteggio totale delle ferie dell'anno, alle

seguenti condizioni:

- le ferie devono essere state maturate.
- la fruizione è subordinata alla possibilità di sostituzione senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione.

Docenti con contratto fino al 31.08.2026

Non si procederà all'erogazione di indennità sostitutiva delle ferie, salvo le eccezioni previste dalla norma, in quanto i periodi di sospensione estiva delle lezioni sono sufficienti a garantire la fruizione delle ferie maturate.

Supplenti brevi e saltuari.

Le disposizioni sopra indicate non si applicano al personale supplente breve e saltuario, per il quale rimangono in vigore le precedenti normative, per le quali le ferie sono calcolate per l'indennizzo al momento della stipula contrattuale.

Conclusione

In conclusione, nuovamente si richiama l'attenzione di tutto il personale docente supplente a tempo determinato sulla recente sentenza della Corte di cassazione (Ordinanza 17/06/2024, n. 16715) e sulle sue rilevanti implicazioni per la gestione delle ferie, sottolineando l'importanza di richiedere da parte dell'Amministrazione esplicitamente le ferie. Infatti la stessa non può assegnarle automaticamente.

Si precisa nuovamente come precisato sopra, che la mancata richiesta di fruizione delle ferie, a fronte dell'informazione adeguata della scuola, durante i periodi di sospensione delle lezioni fa perdere il diritto all'indennità sostitutiva, pertanto l'istituto non è tenuto a corrispondere tale indennità in assenza di una formale richiesta di fruizione.

CERTIFICAZIONE
AGENZIA FORMATIVA
n. 34423/A/0001/UK/It

ISTITUTO STATALE D'ISTRUZIONE SUPERIORE
"R. DEL ROSSO - G. DA VERRAZZANO"
Via Panoramica, 81 - 58019 - Porto S. Stefano (GR)
Telefono +39 0564 812490/0564 810045
Fax +39 0564 814175
C.F. 82002910535 (GRIS00900X)

Sito web: www.daverrazzano.edu.it e-mail: gris00900x@istruzione.it
Posta elettronica certificata: gris00900x@pec.istruzione.it

CERTIFICATO N. 50 100 14484 Rev.005

Infatti la liquidazione delle ferie non godute spetta esclusivamente nel limite di quelle non godibili per incapienza rispetto ai giorni di sospensione delle attività didattiche. Perciò dalle ferie maturate verranno detratti i giorni di ferie fruiti nell'anno scolastico ed i giorni di sospensione delle lezioni compresi nella validità del contratto secondo il calendario sopra riportato.

In ragione di ciò, si invita il personale supplente a tempo determinato a pianificare attentamente la fruizione delle proprie ferie, in conformità con le disposizioni sopra indicate, ricordando che la corretta gestione delle ferie è fondamentale non solo per il benessere del personale, ma anche per garantire l'efficienza e la continuità del servizio scolastico.

Alla presente si allegano:

1. Nota MIM n. 75233;
2. Sentenza Corte dei conti della Toscana 129/2024.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
prof.ssa Luisa Filippini

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

m_pi.AOODGPER.REGISTRO UFFICIALE.U.0075233.27-03-2025.h.18:24

m_pi.AOODRCAL.REGISTRO UFFICIALE.E.0009255.28-03-2025.h.08:27

Ministero dell'istruzione e del merito

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione

Direzione Generale per il personale scolastico

Ufficio VII Contenzioso

Agli **Uffici Scolastici Regionali**
LORO INDIRIZZI PEC

E, p.c., al **Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione**
dpit@postacert.istruzione.it

Oggetto: **monetizzazione delle ferie non godute del personale docente con contratto a tempo determinato**

All'esito delle numerose segnalazioni pervenute sul sempre maggiore contenzioso avviato dal personale in oggetto con riferimento alla monetizzazione delle ferie non godute, in seguito agli arresti operati dalla Corte di Cassazione sia nell'anno 2022 che, più recentemente, nell'anno 2024, emerge la necessità di fornire una compiuta ricostruzione della fattispecie veniente in rilievo e delle conclusioni restituite dalla giurisprudenza richiamata dai Tribunali del lavoro che si sono pronunciati al riguardo.

L'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come noto, ha cristallizzato l'obbligo di fruizione delle ferie da parte del personale appartenente alla pubblica amministrazione.

La *ratio* di tale disposizione è rinvenibile nelle superiori esigenze di contenimento della spesa pubblica e, segnatamente, nell'inibizione della cd. monetizzazione delle ferie non godute in costanza di rapporto di lavoro, che, pertanto, «*non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi*».

Ad avallo della *vis* cogente di tale norma, il provvedimento normativo in parola dispone, al contempo, che «*la violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile*».

Viale Trastevere 76/A – 00153 ROMA – Codice Ipa: m_pi
PEC: dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it PEO: dgps.contenzioso@istruzione.it
TEL: 0658492321 - 3451 - Sito web: https://www.miur.gov.it/web/guest/DGPER
Dirigente: dott. Nicola Mancinelli – nicola.mancinelli2@istruzione.it
Referente: dott. Alessandro Testone – alessandro.testone2@istruzione.it

La richiamata disciplina funge da *lex generalis* applicabile a tutto il «*personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob)*".

Successivamente, **la legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha novellato il comma 8** dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, inserendo una **disciplina derogatoria** in favore del personale scolastico assunto con contratto a tempo determinato, ai sensi del quale «*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***».

Al fine di individuare i giorni di ferie spettanti, *in primis*, occorre menzionare come l'articolo 38, comma 2, del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto dell'Istruzione e della ricerca, relativo al periodo 2019-2021, riproducendo quanto già statuito dall'abrogato art. 19, comma 2, del precedente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, abbia sancito che «*le ferie del personale assunto a tempo determinato sono **proporzionali** al servizio prestato*» e, pertanto, potrà rilevarsi attraverso la seguente equazione:

x (giorni di ferie dovuti): y (giorni durata contratto) = 30[1] : 360

In via generale, i docenti devono fruire delle ferie dovute nel periodo di sospensione delle lezioni, *giusta* art. 13 del CCNL sottoscritto in data 29 novembre 2007.

Sono da ricomprendersi nei summenzionati giorni di ferie dovuti anche i giorni di festività soppresse, considerato che sono regolati dall'art. 14 del CCNL 2007, quali riposo da fruirsi necessariamente nei periodi di sospensione dell'attività didattica (cfr. Trib. Firenze 2.2.2022).

[1] Nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro fosse superiore a 3 anni, anche in costanza di reiterati contratti di lavoro tempo determinato, i giorni di ferie complessivi sarebbero pari a 32;

Con riferimento al **periodo di godimento**, l'**art. 1, comma 54, legge n. 228 del 2012** dispone che «*il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai* ***calendari scolastici regionali***».

Orbene, è sull'interpretazione di tale disposizione che è, da ultimo, nuovamente intervenuta la Corte di cassazione con l'ordinanza n. 16715/2024, stabilendo che **i docenti non di ruolo** non possono essere considerati automaticamente in ferie, **in assenza di loro richiesta o di provvedimento esplicito del dirigente scolastico**, durante i 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).

Sulla questione si è già pronunciata la Corte di Cassazione, che con la sentenza n. 14268/2022, nel recepire i principi comunitari (Corte di Giustizia, sulle cause riunite C-569/16 e C-570/16; causa C-619/16; causa C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften V contro Tetsuji Shimizu ha chiarito che il lavoratore non può perdere il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie non godute, senza una previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie, in mancanza di un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo) ha stabilito che è illegittimo decurtare automaticamente ai docenti i giorni di sospensione delle lezioni dal numero di ferie che maturano ogni anno.

In particolare, la Suprema Corte ha stabilito che il docente a tempo determinato, **che non ha chiesto di fruire delle ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni, ha diritto all'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo inutilmente invitato a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva**, in quanto la normativa interna - ed in particolare l'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012, come integrato dall'art. 1, comma 55, della l. n. 228 del 2012 - deve essere interpretata in senso conforme all'art. 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE, che, secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia, Grande Sezione (con sentenze del 6 novembre 2018 in cause riunite C-569/16 e C-570/16, e in cause C-619/16 e C-684/16), non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell'indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore, mediante una informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle

ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., ordinanza n. 14268 del 05/05/2022).

Dall'applicazione del summenzionato principio esegetico, 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*»[2], in virtù del già citato art. 38, comma 2, CCNL 2019-2021.

Non solo. Sulla scorta del novellato art. 5, comma 8, d.l. n. 95 del 2012, dunque, sarebbe consentito - in via eccezionale - al personale scolastico assunto con contratto a tempo determinato la liquidazione delle ferie di cui non è stata possibile la fruizione sulla scorta della differenza x – y = z, ove: x = giorni di ferie dovuti come sopra calcolati[3]; y = giorni di sospensione delle lezioni riscontrabili dal calendario scolastico regionale.

Da tale differenza occorre decurtare i giorni di ferie e/o riposi di cui, dietro richiesta, il lavoratore a tempo determinato abbia goduto, secondo la funzione z – k = s, ove: z = differenza; k = giorni di ferie, riposi ed equiparati goduti; s = ferie non godute da liquidare.

Una volta ottenute, in tal modo, le ferie non godute da monetizzare, i competenti Uffici dovrebbero provvedere alla loro liquidazione, nei limiti e nei modi previsti dalla normativa in vigore.

Al riguardo, il nuovo CCNL, nella **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**, prevede, con riferimento alle **ferie**, come, sulla scorta delle circolari applicative dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito nella legge n. 135 del 2012, le ferie non fruite siano monetizzabili al ricorrere delle seguenti condizioni:

---

[2] Anche in questo caso la disposizione in vigore riproduce la norma prevista dall'art. 19 CCNL 2007 nella parte in cui, qualora la durata del rapporto di lavoro non consenta la fruizione delle ferie *medio tempore* maturate, affermava come «*le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico*»;

[3] secondo l'equazione x (giorni di ferie dovuti): y (giorni durata contratto) = 30 o 32:360;

1) cessazione del servizio;
2) nei casi - tassativamente previsti - in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Tanto debitamente premesso, il presente quadro normativo, tuttavia, deve essere integrato, come su accennato, alla luce dell'interpretazione dell'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012 - come novellato dall'art. 1, comma 55, della legge n. 228 del 2012 - operata dal giudice nomofilattico alla luce del diritto eurounitario.

Dal **principio** per cui il **diritto alla fruizione di ferie retribuite**, come definito dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, deve essere considerato un diritto sociale dell'Unione europea di primario rilievo al quale non è possibile derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti espressamente indicati (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874), deriva il **corollario** del diritto a ottenere **un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute** al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sentenza del 25 novembre 2021, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 29 e giurisprudenza citata)[4].

Secondo quest'ultima giurisprudenza, la libertà degli Stati membri, nel delineare le condizioni di esercizio e di attuazione di tale diritto, incontra, nondimeno, un **limite invalicabile** nel **divieto di subordinare a qualsivoglia condizione la costituzione stessa di tale diritto**, scaturente direttamente dalla direttiva 2003/88 (cfr. la già menzionata sentenza del 25 novembre 2021).

Il diritto alle ferie retribuite, quindi, si declina **in via alternativa** in:

a) diritto <u>a fruire</u> delle ferie retribuite;

[4] Quando il rapporto di lavoro è cessato e, quindi, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 prevede che il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 22 e giurisprudenza citata).

b) diritto a ottenere in via sostitutiva un'indennità pecuniaria per le ferie retribuite non godute.

Sul punto, come già rievocato alla precorrente narrativa, la **Corte di Giustizia, grande sezione**, con tre sentenze del 6 novembre 2018 (rispettivamente, in **cause riunite C-569/16 e C-570/16; in causa C-619/16; in causa C-684/16**), ha ritenuto **non conforme** al diritto dell'Unione una normativa nazionale che, per il lavoratore che non abbia potuto fruire delle ferie retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro, preveda l'**automatica perdita** di tali giorni di ferie retribuite e del correlato diritto all'indennità finanziaria in difetto di una previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione, attraverso un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo.

La predetta conclusione muove dal combinato disposto di cui all'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e all'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La **Corte di cassazione**, in conformità all'indirizzo esegetico adottato dalla CGUE, ha riconosciuto il diritto alle ferie come un **diritto fondamentale ed irrinunziabile del lavoratore** (*ex pluribus* Cass. Sez. L., 11/04/2024; Cass. Sez. L., 06/02/2024, n. 3339).

Il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite, quindi, deve effettivamente aver avuto la possibilità di esercitare questo diritto.

In altri termini, la normativa in esame pone a carico del datore di lavoro l'onere di assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare il diritto alle ferie retribuite.

Da quanto sopra deriva che il docente a termine non può perdere il diritto alla indennità sostituiva delle ferie per il solo fatto di non avere chiesto le ferie ***«se non dopo essere stato invitato dal datore di lavoro a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva»*** (Cass., ordinanza n. 16715/2024).

Alla luce della ricostruzione svolta, si invitano gli Uffici scolastici regionali in indirizzo ad indirizzare ai Dirigenti scolastici preposti alle Istituzioni scolastiche di competenza le relative indicazioni sull'opportunità di invitare - espressamente e in forma scritta – il personale a tempo determinato a godere delle ferie retribuite, in particolar modo nei periodi di sospensione delle lezioni, all'uopo avvisando quest'ultimi della perdita, in caso

diverso, tanto del diritto a fruire delle ferie quanto del diritto a percepire l'indennità sostitutiva.

Quanto sopra, per evitare aggravi di spesa e consequenziali lesioni degli interessi erariali nelle ipotesi di futuro contenzioso, verosimilmente, sfavorevole all'amministrazione.

Si resta, ovviamente, a disposizione per le ulteriori interlocuzioni di ritenuta competenza.

IL DIRETTORE GENERALE
Maria Assunta Palermo

MARIA ASSUNTA PALERMO
Ministero dell'Istruzione e del Merito
27.03.2025 18:10:16 GMT+01:00

Deliberazione n. 129/2024/PAR

CORTE DEI CONTI

SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER LA TOSCANA

composta dai magistrati:

Mario	NISPI LANDI	Presidente
Francesco	BELSANTI	Consigliere, relatore
Paolo	BERTOZZI	Consigliere
Patrizia	IMPRESA	Consigliere
Rosaria	DI BLASI	Primo Referendario
Anna	PETA	Primo Referendario
Matteo	LARICCIA	Referendario

Nell'adunanza del 30 maggio 2024,

VISTO l'art. 100, comma 2, della Costituzione;

VISTO il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con r.d. n. 1214 del 12/07/1934, e successive modificazioni;

VISTA la l. n. 20 del 14/1/1994, recante disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei conti, e successive modificazioni;

VISTA la l. n. 131 del 5/6/2003, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla l. cost. n. 3 del 18/10/2001;

VISTO il regolamento n. 14/2000 per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, deliberato dalle Sezioni riunite in data 16/06/2000, e successive modificazioni;

VISTE le deliberazioni della Sezione delle autonomie approvate nelle adunanze del 27/4/2004 e del 4/6/2009, aventi ad oggetto indirizzi e criteri generali per l'esercizio dell'attività consultiva da parte delle Sezioni regionali di controllo;

VISTA la deliberazione della Sezione delle autonomie n. 5/AUT/2006, che ha precisato i soggetti legittimati alla richiesta e l'ambito oggettivo della funzione consultiva intestata alle Sezioni territoriali;

VISTA la deliberazione delle Sezioni riunite in sede di controllo n. 54/CONTR/10;

VISTA la legge regionale n. 22/1998, poi sostituita dalla legge regionale n. 36/2000, istitutiva del Consiglio delle Autonomie locali;

VISTA la convenzione del 16/06/2006 tra Sezione regionale di controllo, Consiglio delle autonomie locali e Giunta regionale Toscana in materia di "*ulteriori forme di collaborazione*" tra Corte ed autonomie, ai sensi dell'art. 7, comma 8 della l. n. 131/2003;

VISTA la richiesta di parere presentata dall'ente, come di seguito meglio specificata;

VISTA l'ordinanza presidenziale con cui è stata convocata la Sezione per l'odierna adunanza;

UDITO il relatore, Cons. Francesco Belsanti;

PREMESSO IN FATTO

1. Con nota trasmessa per il tramite del Consiglio delle Autonomie Locali ed acquisita al protocollo della Sezione in data 8 maggio 2024, al n. 2801, il Sindaco del Comune di Collesalvetti ha formulato richiesta di parere ex art. 7, comma 8, l. 5 giugno 2003, n. 131.

2. In particolare, l'ente istante, visto il d.l. n. 95/2012, il quale introduce il divieto di monetizzazione delle ferie, chiede a questa Sezione se sia possibile, in alcune ristrette ipotesi quali morte del dipendente o cessazione dal servizio preceduta da un lungo periodo di malattia o infortunio, procedere alla monetizzazione dei giorni di ferie maturati e non goduti nei termini di fruizione contrattuali, ovvero maturati in anni precedenti e non goduti alla data di cessazione del servizio.

CONSIDERATO IN DIRITTO

Secondo gli ormai consolidati orientamenti giurisprudenziali in tema di pareri da esprimere ex art. 7, comma 8, l. n. 131/2003, occorre valutare in via preliminare i profili di ammissibilità, con riferimento sia alla legittimazione dell'organo richiedente (profilo soggettivo), sia all'attinenza del quesito alla materia della contabilità pubblica, così come nel tempo perimetrata dalle Sezioni riunite e dalla Sezione delle autonomie della Corte dei conti (profilo oggettivo). Il legittimo esercizio della funzione consultiva presuppone, inoltre, che la richiesta di parere contenga quesiti di carattere generale e astratto, sì da escludere che la Sezione regionale di controllo possa ingerirsi nella concreta attività gestionale dell'ente, ovvero esprimere valutazioni in merito a singoli procedimenti o comportamenti, così finendo per interferire con le attività di altri organi magistratuali.

Nel caso di specie, la richiesta di parere del Comune di Collesalvetti deve ritenersi ammissibile sotto il profilo soggettivo.

Sotto il profilo oggettivo la richiesta è da considerarsi ammissibile in quanto riferibile alla materia della "contabilità pubblica", giacché essa riguarda la corretta

interpretazione e applicazione di una norma che disciplina, in generale, un'importante attività finanziaria relativa alla gestione della spesa per il personale, quale la monetizzazione delle ferie non godute dal personale dipendente.

Venendo al merito del quesito, la norma che viene in rilievo è l'art. 5, comma 8, del d.l. n.95 del 2012 che dispone quanto segue: "*le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente 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 presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile…..".

La norma, pertanto, sembra disporre un divieto assoluto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi (cd. monetizzazione delle ferie) in caso di mancato godimento delle ferie da parte dei dipendenti pubblici.

Il divieto è stato oggetto di dibattito giurisprudenziale circa la valenza dello stesso soprattutto allorquando la mancata fruizione delle ferie non sia dipesa dalla volontà del dipendente.

Già la Corte costituzionale, con la sentenza n. 95 del 6 maggio 2016, ha escluso la illegittimità costituzionale della norma se interpretata in senso conforme alla Costituzione e alle fonti internazionali ed europee a tutela del lavoro, nel senso che il divieto di monetizzazione non opera nelle ipotesi di cessazione dal servizio, quando il mancato godimento delle ferie sia dovuto a causa non imputabile al lavoratore, quali la malattia o altra causa non imputabile. Il divieto sussisterebbe solo nel caso di fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia dovuta ad una scelta o a un comportamento del lavoratore, quali dimissioni, risoluzione, mobilità, pensionamento per raggiungimento dei limiti di età, che consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie.

In tal senso anche Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 40033 dell'8 ottobre 2012 per cui, sulla base della giurisprudenza nazionale e comunitaria "*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, invece, vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro. In base al sopra descritto ragionamento non*

sembrerebbe, pertanto, rispondente alla ratio del divieto previsto dall'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 includervi tali casi di cessazione, poiché ciò comporterebbe una preclusione ingiustificata e irragionevole per il lavoratore, il cui diritto alle ferie maturate e non godute per ragioni di salute, ancorché già in precedenza rinviate per ragioni di servizio, resta integro con riguardo alla duplice finalità di consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e di beneficiare di un periodo di distensione e ricreazione".

Ed ancora Corte di giustizia dell'Unione Europea del 20 luglio 2016 (causa C-341/15), nel sancire la rilevanza del diritto alle ferie per il diritto sociale dell'Unione europea, e richiamando l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 che prevede che il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria in caso di mancata fruizione delle ferie, dispone che la norma da ultimo richiamata "*osta a una normativa nazionale che priva del diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito della sua domanda di pensionamento e che non sia stato in grado di usufruire di tutte le ferie prima della fine di tale rapporto di lavoro; un lavoratore ha diritto, al momento del pensionamento, all'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite on godute per il fatto di non aver esercitato le sue funzioni per malattia2*.

Tale giurisprudenza è fatta propria dal Consiglio di Stato che, con la sentenza Sezione II n. 2349-2022, confermando orientamenti dello stesso giudice amministrativo ha disposto come "*il diritto al compenso sostitutivo delle ferie non godute dal pubblico dipendente, discenda direttamente dallo stesso mancato godimento delle ferie, in armonia con l'art. 36 Cost., quando sia certo che tale vicenda non sia stata determinata dalla volontà del lavoratore e non sia a lui comunque imputabile, (Cons. Stato Sez. IV, 13 marzo 2018, n. 1580, Sez. III, 17 maggio 2018, n. 2956, con riguardo ai casi di cessazione dal servizio non dipendente da causa di servizio; Cons. Stato, sez. III, 21 marzo 2016, n. 1138 relativamente alla mancata fruizione del congedo per l'aspettativa per infermità). Pertanto, i giudici affermano che il divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi per le ferie non godute non si applica nei casi in cui il loro mancato godimento dipenda da cause non imputabili al lavoratore, dovendosi invece ritenere operante il divieto tutte le volte in cui il dipendente abbia avuto la possibilità di richiederle e di fruirne (Cons. Stato. Sez. IV, 12 ottobre 2020, n. 6047*).

In ultimo, è intervenuta nuovamente sulla questione del mancato godimento delle ferie e del divieto di monetizzazione, la Corte di Giustizia dell'Unione europea (Sez. I, Sent. 18 gennaio 2024, n. 218/22) che ha ampliato in precedente pronunciato limitando ulteriormente l'ambito applicativo del divieto di cui all'art. 5, comma 8 del d.l. n. 95/2012.

La Corte europea espone le seguenti linee interpretative:

- "*l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato ……..; ne consegue, conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, che un lavoratore, che non*

sia stato in condizione di usufruire di tutte le ferie annuali retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato. Pertanto, la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro";

- *l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente riconosciuto da tale direttiva che comprenda finanche la perdita di detto diritto alla fine di un periodo di riferimento o di un periodo di riporto; tale direttiva non può, in linea di principio, vietare una disposizione nazionale ai sensi della quale, al termine di tale periodo, i giorni di ferie annuali retribuite non goduti non potranno più essere sostituiti da un'indennità finanziaria, neppure in caso di successiva cessazione del rapporto di lavoro, allorché il lavoratore ha avuto la possibilità di esercitare il diritto che detta direttiva gli attribuisce*.

Quindi, nel contemperamento di interessi contrapposti, non rileva il mero fatto della cessazione del rapporto di lavoro, anche per dimissioni volontarie, ma la circostanza che il lavoratore, messo nelle condizioni di usufruire delle ferie, vi abbia rinunciato: "*…. gli Stati membri non possono derogare al principio derivante dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, secondo il quale un diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi alla fine del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in condizione di beneficiare delle sue ferie (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-PlanckGesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 54*);

- di contro, "*Se, invece, 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 stesse, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute, senza che il datore di lavoro sia tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto*.

La Corte di Giustizia, circa la possibilità o meno di usufruire le ferie da parte del lavoratore, dispone che l'onere della prova incombe al datore di lavoro: "*ne consegue che, qualora il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, circostanza la cui verifica spetta al giudice del rinvio, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento o del periodo di riporto autorizzato e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'articolo 7, paragrafo 1, e l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta*".

In conclusione, afferma la Corte di Giustizia, dichiara che "*l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti e non goduti alla data della cessazione del rapporto di lavoro, qualora egli ponga fine volontariamente a tale rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà*.

Per tutto quanto premesso, appare pertanto evidente il principio in base al quale al dipendente che non abbia usufruito delle ferie spetta sempre la "monetizzazione" delle stesse ad eccezione della circostanza in cui sia lo stesso dipendente ad aver scelto di non usufruirne pur avendone la possibilità (con onere della prova in capo al datore di lavoro: ne deriva, pertanto, una forma di responsabilizzazione del dirigente/datore di lavoro che dovrà annualmente mettere in condizione i dipendenti di usufruire delle ferie – ad esempio predisponendo idoneo piano ferie).

P.Q.M.

Nelle suesposte considerazioni è il deliberato della Corte dei conti - Sezione regionale di controllo per la Toscana - in relazione alla richiesta formulata dal Comune di Collesalvetti, con la nota in epigrafe indicata.

Copia della presente deliberazione sarà trasmessa a cura della Segreteria al Presidente del Consiglio delle autonomie locali della Regione Toscana e, per conoscenza, al Sindaco dell'ente richiedente.

Così deciso in Firenze, nella Camera di consiglio del 30 maggio 2024.

Il Relatore	Il Presidente
Francesco Belsanti	Mario Nispi Landi
(firmato digitalmente)	(firmato digitalmente)

Depositata in Segreteria il 10 giugno 2024.
Il funzionario preposto al Servizio di supporto
Cristina Baldini
(firmato digitalmente)