

Ferie maturate e non godute: quando spetta il pagamento per docenti e ATA, supplenze annuali e contratti COVID

Scheda riepilogativa per la fruizione e la monetizzazione delle ferie.

17/05/2021

Il tema delle ferie maturate ma non godute dal personale con contratto a termine, docente e ATA, è di grande attualità. La materia, **inizialmente regolamentata dal CCNL dagli artt. 13 e 19, è poi stata oggetto di interventi normativi che ne hanno fortemente limitato il diritto alla monetizzazione.** Infatti, la *spending review* 2012 ha cambiato la disciplina delle ferie vietando la loro monetizzazione. Questa norma è stata, successivamente, modificata dalla legge di stabilità 2013, che ha previsto eccezioni per il personale supplente a tempo determinato della scuola, quando la brevità del contratto non consenta la fruizione delle ferie maturate. Ciò comporta che i supplenti temporanei mantengono generalmente il diritto alla monetizzazione delle ferie in proporzione al servizio prestato (art. 19 CCNL).

Il personale docente fruisce le ferie durante i periodi di sospensione delle attività didattiche, mentre, durante la restante parte dell'anno, è consentita la fruizione al massimo di 6 giornate (ovviamente se maturate) e, comunque, subordinate alla sua possibilità di sostituzione senza oneri aggiuntivi per la scuola.

Il personale ATA può chiedere la fruizione delle ferie maturate durante l'anno, anche in modo frazionato, ma compatibilmente con le esigenze di servizio. Se il personale ATA è in servizio sino al 31 agosto deve avere assicurati almeno 15 giorni di riposo continuativi nel periodo tra il 1 luglio e il 31 agosto.

In caso di mancata fruizione, totale o parziale, la possibilità di liquidazione delle ferie non godute da parte del personale supplente, è stata fortemente limitata dal decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 che, all'art. 5, comma 8, 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”.**

Per il personale docente: ne deriva che, dal calcolo dei giorni da liquidare ai supplenti brevi o a quelli con contratto al 30 giugno vengono sottratti i periodi di sospensione delle attività didattiche, mentre per quelli con incarico al 31 agosto la fruizione avviene normalmente nell'arco del periodo estivo di sospensione della didattica.

Per il personale ATA: in caso di supplenti con contratti di supplenza breve e saltuaria (e contratti COVID) si mantiene generalmente il diritto alla monetizzazione delle ferie, come previsto dalla norma, in proporzione al servizio prestato, sottratti i giorni eventualmente fruiti nei periodi indicati.

Il problema non si pone per i supplenti annuali fino al 31 agosto poiché debbono fruirne tra luglio e agosto. Invece, i supplenti con contratto fino al 30 giugno, debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività. Pertanto, potranno essere monetizzate solo le giornate di ferie che non è stato possibile fruire per motivate esigenze di servizio.