



ISTITUTO COMPrensivo "CORRADO MELONE"

Piazza Giovanni Falcone, 2 – 00055 Ladispoli (RM) – ☎/📠 0699231600

www.icmelone.edu.it - rmic8dw009@istruzione.it - rmic8dw009@pec.istruzione.it

C.F. 91038360581 - Cod. Mecc. RMAA8DW016 (infanzia) – RMEE8DW01B (primaria) – RMMM8DW01A (secondaria di I grado) - Cod. Uff. Fatt. P.A: UFCTQK - Cod. IPA: istsc_rmic8dw009



Circ. n. 253

Al personale docente e ATA
Al Direttore S.G.A. per il seguito di competenza
Al Sito Web
Agli Atti

OGGETTO: INFORMATIVA MONETIZZABILITÀ FERIE

Con l'approssimarsi del periodo di sospensione delle attività didattiche per le celebrazioni delle festività pasquali previste dal calendario scolastico regionale, in ossequio al principio di buon andamento della pubblica amministrazione si informa che dal 1° gennaio 2013 la "monetizzazione delle ferie" è consentita nei termini sinteticamente riportati di seguito:

Personale	Monetizzabilità ferie
Docenti a tempo indeterminato	le ferie NON sono monetizzabili salvi i casi di cui alla allegata nota DFP n. 32937/2012 ovvero salvo nel caso di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità, ecc.... (parere Dipart. Funz. Pubbl. prot. n. 40033 dell'8/10/2012 allegato).
Docenti a tempo determinato con nomina annuale (31/08)	Come sopra.
Docenti a tempo determinato con nomina fino al termine delle attività didattiche (30/06)	le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel contratto e quelli già fruiti.
Docenti a tempo determinato supplenti brevi e saltuari	le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel contratto e quelli già fruiti.
Personale ATA NON supplente breve e saltuario	le ferie NON sono monetizzabili salvi i casi di cui alla allegata nota DFP n. 32937/2012, ovvero salvo nel caso di decesso, malattia e infortunio sul lavoro, inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità, ecc...(parere Dipart. Funz. Pubbl. prot. n. 40033 dell'8/10/2012 e NOTA DPF n. 32937/2012 in allegato)
Personale ATA supplente breve e saltuario	le ferie sono monetizzabili qualora la fruizione non sia possibile entro la durata del rapporto di lavoro stipulato. Si deve cioè dare rilevanza all'impossibilità di fruizione tenuto conto della durata della supplenza (breve e saltuaria) correlata alle esigenze di servizio. L'incompatibilità deve essere oggettiva (<u>ad esempio per contratto troppo breve o perchè per esigenze di servizio al lavoratore è stato impedito di fruire delle ferie e/o dei riposi richiesti, ecc.....</u>).
Analogamente a quanto sopra per i riposi compensativi e le Festività soppresse in tutto e per tutto equiparabili sotto il profilo funzionale alle ferie.	

Alla luce di quanto sopra esposto, fermo restando che l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di



ISTITUTO COMPRENSIVO "CORRADO MELONE"

Piazza Giovanni Falcone, 2 – 00055 Ladispoli (RM) – ☎/📠 0699231600

www.icmelone.edu.it - rmic8dw009@istruzione.it - rmic8dw009@pec.istruzione.it

C.F. 91038360581 - Cod. Mecc. RMAA8DW016 (infanzia) – RMEE8DW01B (primaria) – RMMM8DW01A (secondaria di I grado) - Cod. Uff. Fatt. P.A: UFCTQK - Cod. IPA: istsc_rmic8dw009



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 (ARAN con l'O.A. SCU_085 del 2015), con la presente si

AVVISA

in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie, i riposi e le festività soppresse siano ancora idonei ad apportare il ristoro ed il relax cui sono finalizzati, che tutto il personale **è tenuto a richiedere e dunque a fruire di tutti i giorni di ferie, di festività soppresse e di riposo compensativo maturati nel corso dell'anno scolastico di riferimento**, pena la perdita del diritto alle ferie ed alla eventuale indennità sostitutiva alla **cessazione del rapporto di lavoro**.

Pertanto, si

AVVERTE

che, essendo le ferie un diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore, in ipotesi di mancato godimento per inerzia nella richiesta, ferma la disciplina riportata sinteticamente nella tabella di cui sopra, le ferie, i riposi e le festività soppresse andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato.

Ladispoli (RM), 14/03/2025

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof. Francesco Panico



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

SERVIZIO STUDI E CONSULENZA TRATTAMENTO PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0032937 P-4.17.1.7.5
del 06/08/2012



7001931

All' A.N.C.I.
Segretariato Generale
Roma

Al Ministero dell'economia e
delle finanze
Dipartimento RGS/IGOP
Roma

OGGETTO: decreto legge n. 95 del 2012 – art. 5, comma 8 – abrogazione della liquidazione delle ferie non godute.

Si fa riferimento alla nota n. 54/VSG/DPRS/AD/ml-12 del 23 luglio 2012, con la quale codesta Associazione ha sottoposto la problematica dell'ambito temporale di applicazione della disposizione in relazione alla sopravvenuta abrogazione dell'istituto della liquidazione delle ferie non godute disposta dall'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012.

La predetta disposizione stabilisce che *“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 le 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 disposizione ha portata generale poiché riguarda tutte le amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione e tutte le categorie di personale, ad ordinamento privatistico e pubblicistico, e la sua *ratio* è di evidente contenimento della spesa pubblica.

La normativa non prevede una disciplina transitoria e, pertanto, si ritiene che la soluzione delle problematiche di carattere intertemporale debba seguire i principi generali, tenuto conto che l'entrata in vigore della nuova disciplina impatta anche su cessazioni di rapporto di lavoro verificatesi prima della predetta entrata in vigore e su situazioni già consolidate relative a rapporti ancora in corso.

SP/CCR

Pertanto, in base ai principi generali che governano l'applicazione delle leggi nel tempo, si è dell'avviso che, pur dopo la nuova normativa, debbano rimanere salvaguardate tutte quelle situazioni che si sono definite prima della sua entrata in vigore, poiché, in caso contrario, si attribuirebbe alla norma una portata retroattiva che non è stata esplicitamente prevista. Così, ad avviso dello scrivente, la preclusione alla monetizzazione non riguarda i rapporti di lavoro già cessati prima dell'entrata in vigore dell'art. 5 in esame, le situazioni in cui le giornate di ferie sono state maturate prima dell'entrata in vigore della predetta disposizione e ne risulti incompatibile la fruizione a causa della ridotta durata del rapporto o a causa della situazione di sospensione del rapporto cui segua la sua cessazione (ad esempio i casi di collocamento in aspettativa per lo svolgimento del periodo di prova presso altra amministrazione a seguito della vincita di un concorso secondo le clausole di alcuni comparti).

Resta salvo, in ogni caso, che la monetizzazione delle ferie in questi residui casi potrà avvenire solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente e contrattualmente previste. In particolare, poiché, come noto, le ferie sono finalizzate al reintegro delle energie psicofisiche del lavoratore, la normativa fissa delle condizioni temporali per la loro fruizione, stabilendo che esse possono essere rinviate - per il tempo previsto - solo in presenza delle circostanze specificamente indicate (art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003, art. 18 del CCNL comparto regioni ed enti locali del 6.7.1995). Pertanto, le situazioni devono essere esaminate e valutate considerando anche la motivazione del rinvio che ha portato all'accumulo, rammentandosi che le esigenze di servizio che, in base al CCNL, possono giustificare il rinvio temporaneo debbono risultare da atto formale con data certa e che, sempre in base al CCNL, la monetizzazione è consentita solo in caso di cessazione del rapporto ove il rinvio della fruizione sia avvenuto legittimamente per esigenze di servizio.

Considerato che la questione presenta dei risvolti finanziari, si ritiene comunque opportuno che sulla stessa si pronunci anche il Ministero dell'economia e delle finanze in indirizzo.

IL CAPO DIPARTIMENTO

Antonio Maddeo





*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

SERVIZIO STUDI E CONSULENZA TRATTAMENTO PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0040033 P-4.17.1.7.5
del 08/10/2012



7157795

All' Azienda ospedaliera
San Camillo-Forlanini
Area personale
fmilito@scamilloforlanini.rm.it

Al Ministero dell'economia e delle
finanze
Dipartimento RGS-IGOP

OGGETTO: decreto legge n. 95 del 2012 – art. 5, comma 8 – abrogazione della liquidazione delle ferie non godute.

Si fa riferimento alla nota n. 6491 del settembre 2012, con la quale è stato chiesto 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, 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.

Preliminarmente, si segnala che con nota n. 32937 del 6 agosto 2012 indirizzata all'ANCI, pubblicata sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, è stato espresso un primo orientamento sull'ambito temporale di applicazione della nuova normativa valevole per risolvere alcuni problemi di diritto transitorio. Tale orientamento è stato condiviso anche dal Ministero dell'economia e delle finanze-Dipartimento RGS, che ha espresso il proprio avviso con nota n. 77389 del 14 settembre 2012.

La problematica posta da codesta Azienda all'attenzione dello scrivente e del Ministero dell'economia e delle finanze riguarda l'applicazione a regime dell'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012, convertito in l. n. 135 del 2012, alle ipotesi di cessazione dal servizio determinatasi a seguito di malattia ovvero o di dispensa dal servizio per inidoneità assoluta e permanente, ovvero ancora a seguito di periodi di aspettativa a vario titolo, nonché a causa di decesso del dipendente, non espressamente richiamate dalla citata disposizione.

Nel porre il quesito codesta Azienda osserva che i casi di cessazione espressamente richiamati dall'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012 ai fini dell'inclusione nell'ambito oggettivo del divieto si riferiscono a situazioni per le quali la prevedibilità dell'evento (collocamento a riposo) ovvero la volontà dei soggetti coinvolti (mobilità, dimissioni, risoluzione) consentirebbero una ponderazione circa l'adozione delle iniziative necessarie per assicurare la fruibilità del diritto compatibilmente con le esigenze personali e organizzative dell'amministrazione. Al contrario, i casi e le modalità con cui si determina la cessazione richiamati nella richiesta di parere riguarderebbero situazioni in cui il rapporto si conclude in modo "anomalo" (decesso, dispensa per inidoneità permanente e assoluta)

SP/CCR



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

ovvero casi in cui il dipendente non ha potuto fruire delle ferie maturate proprio a causa dell'assenza dal servizio nel periodo antecedente la cessazione del rapporto di lavoro (malattia, aspettative a vario titolo, gravidanza)

Appare, pertanto, utile esaminare il contenuto della disposizione interessata allo scopo di individuarne l'effettiva portata applicativa tenendo conto del contesto normativo in cui è inserita.

Come noto, l'art. 5, comma 8, del citato d.l. n. 95 del 2012 stabilisce l'obbligatorietà della fruizione di ferie, riposi e permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, prevedendo che tali giornate *"..non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi."* e configurando, pertanto, un divieto di carattere generale.

La disposizione, inserita in un testo normativo recante misure di riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica, è diretta a colpire gli abusi dovuti all'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie non fruite a causa dell'assenza di programmazione e di controlli da parte della dirigenza sulle ferie dei dipendenti e dell'utilizzo improprio delle possibilità di riporto consentite dalle clausole di accordi e contratti e a favorire una maggiore responsabilizzazione nel godimento del diritto alle ferie. Gli specifici casi di cessazione ivi previsti rispondono alla *ratio* della norma in quanto configurano delle vicende estintive cui in particolar modo il lavoratore concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante il compimento di atti (es. esercizio del proprio diritto di recesso) o comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova), accettando così le eventuali conseguenze derivanti, come per l'appunto la perdita delle ferie maturate e non godute come prevista dalla norma vigente.

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.

Tale interpretazione è in linea con i principi di derivazione comunitaria in materia ed è stata accolta dalla giurisprudenza.

