

LEGGE DI STABILITA' E PAGAMENTO FERIE NON GODUTE AL PERSONALE SUPPLENTE.

La legge 228 del 24 dicembre 2012 (legge di stabilità 2013) ha introdotto un certo numero di disposizioni che riguardano la scuola. Esse sono contenute nei commi da 43 a 59 dell'articolo 1 (anzi unico) del provvedimento.

La norma di più immediato interesse per i dirigenti scolastici è contenuta nel **comma 55**, che riguarda le **ferie del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato**. Essa interviene a parziale rettifica di una recente misura restrittiva, introdotta dalla legge 135 del 7 agosto 2012 (conversione del decreto legge 95 – cosiddetto “spending review”). In pratica, dallo scorso mese di luglio era fatto divieto assoluto di monetizzare le ferie non godute per qualunque motivo.

Come avevamo già segnalato a suo tempo nella nostra analisi di quel decreto, questa misura poneva serie questioni di legittimità costituzionale per il personale a tempo indeterminato, che avrebbe potuto trovarsi nella situazione di non poter fruire delle ferie per impegni di servizio e di non aver titolo neppure alla retribuzione sostitutiva prevista dai contratti vigenti. Ed infatti il legislatore è intervenuto con il comma 55 a rimuovere il problema, seppure in un modo che potrebbe suscitare altre questioni. Vediamo di che si tratta.

Il comma 55 recita: *All'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «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».*

Per comprenderne il senso complessivo, è necessario leggere in modo integrato il nuovo testo della norma modificata (art. 5 comma 8 DL 95/12):

*8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche [...] **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. **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.**”*

In definitiva: rimane in vigore il divieto generale di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie, ma con una deroga, limitata al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Per effetto di tale deroga, i giorni di sospensione delle lezioni saranno scomputati dal numero di giorni di ferie maturati nel periodo di lavoro corrispondente. Se la differenza sarà a credito del

dipendente (cioè se i giorni di ferie maturati saranno in numero superiore ai giorni di sospensione delle lezioni dello stesso periodo di tempo) si pagherà la differenza. Se saranno in numero pari o superiore, non vi sarà pagamento né conguaglio.

Per “periodi di sospensione delle lezioni” non si intendono le festività del calendario civile (per esempio, il giorno di Natale, il 26 dicembre, il 1° gennaio e così via – né, ovviamente, le domeniche). Si intendono invece i giorni “feriali” compresi in un periodo di sospensione delle lezioni: tipicamente le vacanze natalizie e pasquali.

Un esempio: si ipotizzi un supplente che abbia maturato, fra ottobre e febbraio, il diritto a 12 giorni di ferie. Da questo numero vanno scorporati il 2 e 3 novembre e i giorni “feriali” compresi fra il 24 dicembre ed il 5 gennaio (in totale 11, secondo il calendario regionale del Lazio). Gli va pertanto pagato un giorno di ferie. Se avesse iniziato a lavorare a novembre (e quindi maturato circa 10 giorni di ferie) non avrebbe diritto ad alcun pagamento.

Resta da comprendere se il computo vada fatto da ogni singola scuola per i periodi di servizio di sua competenza ovvero al termine dell’anno scolastico, sommando tutti i vari periodi attivi e passivi. Nella prima ipotesi, resterebbe poi da definire cosa succede se l’interessato ha fruito presso una scuola di più “ferie” di quelle maturate per il servizio prestato: si presenterà alla prossima scuola con un “debito” o il computo riparte da zero? Su questo converrà attendere chiarimenti da parte dell’Amministrazione (tenendo conto della circostanza che anche i supplenti temporanei, ormai, saranno pagati dal Tesoro).

Una questione che è stata molto agitata negli scorsi mesi, a nostro avviso senza motivo reale, ma che comunque viene risolta in radice dalla nuova norma: i dipendenti vanno collocati in ferie d’ufficio durante i periodi di sospensione delle lezioni?

A nostro avviso, no: neppure prima della legge di stabilità. Infatti, sia il DL 95 che la legge 228 non sono entrati in questa materia: si sono limitati a regolare la questione del pagamento sostitutivo, per vietarlo in modo assoluto e totale (il decreto 95) o per ammetterlo a certe condizioni (la legge 228). Resta quindi che il dirigente non deve emettere nessun provvedimento in merito (fra l’altro, un provvedimento esplicito sarebbe sempre impugnabile davanti al giudice del lavoro: con esiti imprevedibili, come l’esperienza insegna). Dovrà limitarsi ad eseguire i conteggi che la legge prevede: **giorni di ferie maturati – giorni di sospensione delle lezioni inclusi nello stesso periodo = differenza**. Se la differenza è positiva, si paga il corrispettivo; se è nulla o negativa, non si paga.

La legge contiene anche il comma 54, che apparentemente costituisce solo una replica delle norme contrattuali già in vigore e, se mai, una premessa per individuare con certezza l’esatta base di calcolo per il successivo comma 55, scavalcando il problema della richiesta esplicita da parte del dipendente di fruire delle ferie.

Tuttavia, esso sembra porre un nuovo problema, non si sa se per scelta o per un difetto di attenzione nella redazione letterale della norma. Dice infatti il comma in questione:

54. 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. Durante la rimanente parte dell’anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla

possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

Ora, come tutti ricordano, l'art. 13 comma 9 del contratto vigente prevede che i sei giorni di ferie fruibili durante le lezioni (che sono fatti esplicitamente salvi) possano essere aggiunti ai tre giorni di permessi brevi per motivi personali e familiari di cui all'articolo 15 comma 2. Ma il contratto dice "prescindendo dalle condizioni previste in tale norma": e cioè (così si è finora pacificamente inteso) anche se la sostituzione avesse determinato oneri. Questa deroga sembra invece esclusa dal tenore letterale della nuova norma, che consente di fruire dei sei giorni ma senza oneri aggiuntivi e senza che venga richiamata la previsione contrattuale preesistente.

La conseguenza dovrebbe essere che i docenti possono continuare a chiedere di fruire di giorni di ferie a titolo di permessi brevi, ma solo a condizione che la sostituzione sia possibile senza oneri aggiuntivi: cioè, praticamente, mai o molto difficilmente. Era questa l'intenzione del legislatore? Difficile dirlo: ma certo questa sembra essere la conseguenza.

A ribadire questa chiave di lettura – ed insieme ad introdurre un elemento di ambiguità – provvede poi il successivo comma 56:

56. Le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 10 settembre 2013.

Significa che l'art. 13 comma 9 rimane in vigore fino al 9 settembre 2013? Non siamo in grado di dirlo ed anche su questo converrà attendere precisazioni. Tuttavia non possiamo fare a meno di notare come il comma 56 fosse in realtà superfluo (e quindi dannoso, come sempre quando si tratta di novelle legislative). Infatti, già l'art. 1 della legge 15/09 stabiliva in via generale e permanente l'inderogabilità delle norme di legge da parte della contrattazione collettiva, salva esplicita menzione contraria. E dunque sarebbe bastato il silenzio.

L'aver introdotto un comma specifico apre solo la questione circa la decorrenza, di cui si poteva fare a meno. Forse – se si vuole attribuire al legislatore una precisa volontà – la norma transitoria è stata introdotta per evitare disparità di trattamento in corso d'anno fra chi avesse eventualmente già fruito ad oggi di permessi extra in conto ferie e chi non l'avesse ancora fatto. Valeva la pena?

Infine, una puntualizzazione. La norma di cui al comma 55 opera una distinzione fra diverse categorie di personale – docente e non – con rapporto di lavoro a tempo determinato. In conseguenza, si hanno quattro distinte situazioni:

- a) personale docente supplente breve o con supplenza fino al 30 giugno (o al termine delle lezioni): la deroga si applica e le ferie non godute – alle condizioni viste – possono essere retribuite;
- b) personale docente supplente annuale fino al 31 agosto: la deroga non si applica e quindi non può esservi in nessun caso pagamento di ferie non godute;
- c) personale ATA supplente breve o saltuario: la deroga si applica come per il caso a);
- d) personale ATA con supplenza fino al termine delle attività didattiche o dell'anno scolastico: la deroga non si applica e quindi le ferie non godute non si pagano (come per il caso b).