



Unione di Comuni
COMUNITA' COLLINARE VAL TIGLIONE E DINTORNI
Via G. B Binello, 85
14048 Montaldo Scarampi
Tel. 0141/953938 – Fax 0141/953631
C.F. – P. IVA 01273830057
www.unionevaltiglione.at.it



Prot. 228/2023

Montaldo Scarampi, li 16/01/2023

Ai Responsabili delle Aree, Sede

E.p.c. al Presidente

OGGETTO: FERIE DIPENDENTI. DIRETTIVA

Da accertamenti presso gli Uffici lo scrivente ha appreso che alcuni dipendenti sono in possesso di un elevato numero di giornate di ferie non godute.

Ricordando che le ferie rappresentano un diritto irrinunciabile (articolo 36 della Costituzione: “*il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*”) funzionale al recupero delle energie psicofisiche e delle relazioni sociali dei dipendenti, appare necessario formulare con urgenza una direttiva in materia.

Il capo III del Titolo IV (artt.38 e 39) del vigente CCNL 2019/2022 del 16.11.2022, detta disposizioni specifiche relative alle ferie.

L'art. 38 contiene precise indicazioni sui tempi e sulle modalità di fruizione delle ferie.

Si riportano di seguito i commi più significativi della disposizione citata.

“9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. 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 e delle relative disposizioni applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruita nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruita delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruita, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del presente CCNL; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 74.

19. *Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.*"

Preme sottolineare che sebbene nella disposizione del CCNL 16.11.2022 sia previsto che *"le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro"*, la medesima precisa che tale possibilità è ammessa esclusivamente *"nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative."*

Il principale riferimento/limite normativo è rappresentato dall'art. 5, comma 8 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, rubricato "Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni" il quale recita: *"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...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 è evidentemente diretta a reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute, contrastandone gli abusi, ed a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti del rapporto di lavoro, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 95/2012, la giurisprudenza, anche costituzionale ed europea, si è pronunciata sulla portata del divieto di monetizzazione; in questa sede è quindi opportuno richiamare i seguenti principi statuiti:

La Corte Costituzionale, quando fu ad essa sottoposta la questione di legittimità rispetto alla previsione dell'art. 5, co. 8, D.L. 95/2012, con la sentenza 6 maggio 2016 n. 95, ha ritenuto che la legge non fosse costituzionalmente illegittima, in quanto da interpretare nel senso *"il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute opera nei soli casi di vicende estintive del rapporto di lavoro governabili dalla volontà del lavoratore o dalla capacità organizzativa del datore di lavoro."*

Infatti, aggiunge la Corte, il Legislatore *"correla "il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti d'età) che comunque 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"*.

La Deliberazione n.98/2019/PAR Sezione Controllo Molise, nella quale si conclude *"che incombe sugli enti datori di lavoro, anche di piccole dimensioni, programmare le attività lavorative al fine di favorire la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti, nel contempo valutando con estrema prudenza se in concreto sussistano i presupposti che legittimano alla luce della prassi e della giurisprudenza anche costituzionale la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi di ferie non godute."*

Il Dipartimento della funzione pubblica, nel parere n. 40033/2012, il cui contenuto è stato confermato nel parere n. 76251/2020, ha affermato che il divieto di monetizzazione non può trovare applicazione nei casi in cui l'impossibilità di fruizione delle ferie derivi da eventi del tutto imprevedibili e non attribuibili alla responsabilità né del datore di lavoro, né del lavoratore (ritenendo, ad esempio, che *"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 vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro"*, escludendo pertanto in tali casi l'operatività del divieto).

Infine, la Corte di Cassazione con Ordinanza n. 29113/2022 ha statuito che *“La perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, in base al consolidato orientamento della Suprema Corte anche in esito agli indirizzi della Corte di Giustizia UE, può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario formalmente, e di averlo nel contempo avvisato, in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all’interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire, che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato”*.

Alla luce del quadro normativo e giurisprudenziale riportato sopra, nel ricordare che le ferie devono essere previamente pianificate, concordate ed autorizzate, appare chiaro che l’istituto non dipende nelle sue applicazioni esclusivamente dalla volontà del lavoratore.

Le ferie dovranno essere preventivamente autorizzate da parte del Responsabile del settore di riferimento; nel caso di richiesta proveniente dai Responsabili di settore, l’autorizzazione sarà data dal Segretario Comunale.

Con la presente, richiamo l’attenzione delle SS.LL. sulla necessità che venga disposta, previa verifica delle ferie non godute, la fruizione di quelle riferite all’anno 2023 e degli anni precedenti, tenendo conto della necessità di garantire il normale svolgimento dei servizi.

La fruizione delle ferie dell’anno 2023 dovrà essere realizzata sulla base di un piano ferie, relativo ai dipendenti del proprio settore, che ciascun Responsabile dovrà trasmettere allo scrivente entro la data del 28 febbraio 2023.

Qualora a taluni dipendenti non risulti possibile fruire interamente delle ferie 2023 entro la fine dell’anno, per “ motivate esigenze di carattere personale” ovvero per “indifferibili esigenze di servizio”, sarà per essi possibile procedere alla programmazione e fruizione delle stesse entro il 30 giugno 2024.

Ricordo, infatti, che i termini usati dal Contratto Nazionale (*“sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare”*; *“le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell’anno successivo”*; *“il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell’anno successivo a quello di maturazione”*) non lasciano spazio ad interpretazioni che non siano votate a favore della obbligatorietà/doverosità della fruizione delle ferie pregresse al massimo entro il primo semestre dell’anno successivo.

Eccezionalmente, in relazione ai dipendenti che risultino essere in possesso di ferie maturate e non godute relative agli anni 2022 e precedenti, dovrà essere altresì predisposto da parte dei rispettivi Responsabili un piano di rientro, da presentare al sottoscritto improrogabilmente entro il 28 febbraio 2023. Attraverso tale piano, nel rispetto delle esigenze degli uffici, dovrà essere programmato il godimento delle ferie arretrate entro e non oltre il 30 giugno 2024. Successivamente a tale data, la fruizione delle ferie maturate e non fruite relative agli anni 2022 e precedenti non sarà più possibile.

Si invitano i responsabili di settore a trasmettere al resto del personale dipendente e, per conoscenza, anche a quello in covnenzione, il contenuto della presente direttiva e ad attenersi altresì a tutte le disposizioni normative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia.

Auspicando la corretta applicazione della presente circolare, i Responsabili dei Settori monitoreranno la fruizione delle ferie pregresse del personale assegnato, ricorrendo anche all’assegnazione d’ufficio delle stesse, e riferiranno quadrimestralmente allo scrivente.

A disposizione per qualsivoglia ulteriore chiarimento, si porgono cordiali saluti.

La presente circolare viene rese nota a tutti i dipendenti e pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente nella corrispondente sezione di Amministrazione Trasparente.

Il Segretario Comunale

Dott. Alfio Tommaso Zacco

Firmato digitalmente