



COMUNE DI MERGOZZO
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA
UFFICIO SEGRETERIA

Mergozzo, li 04/03/2024

Ai Responsabili delle Aree
E,p.c. al Sindaco

OGGETTO: FERIE DIPENDENTI. NUOVA DIRETTIVA

Alla luce della recente sentenza della Corte di Giustizia U.E. del 18.01.2024 (Causa C-218/22 – Bu contro Comune di Cupertino) e del parere ARAN CIRU70 del 09.02.2024, in tema di monetizzazione delle ferie non godute alla data di cessazione del rapporto di lavoro del pubblico dipendente, appare necessario formulare una nuova direttiva sul tema delle ferie, volta a superare alcune delle indicazioni fornite dallo scrivente nella precedente direttiva del 09.01.2023.

In estrema sintesi, la Corte europea dichiara l'illegittimità, per contrasto con l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e con l'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, di una norma nazionale italiana (l'art. 5, comma 8, del D.L. del 6 luglio 2012, n. 95, convertito in L. 7 agosto 2012, n. 135), che vieta di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non goduti, maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti, qualora egli ponga fine volontariamente al suo rapporto di lavoro e non sia, pertanto, in grado di dimostrare di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

La Corte afferma il principio per cui il dipendente, 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 economica per le ferie annuali retribuite non godute. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato (pensionamento, raggiungimento dei limiti di età, di missioni, risoluzione). Il datore di lavoro pubblico non potrà più opporre al lavoratore il divieto di monetizzazione a meno che il medesimo datore abbia diligentemente messo il dipendente in condizione di godere delle ferie spettatigli, invitandolo formalmente a farlo e informandolo delle conseguenze derivanti dalla mancata fruizione (e cioè perdita del diritto e del ristoro monetario).

In data 09.02.2024, attraverso l'orientamento applicativo CIRU70 relativo al Comparto Istruzione e Ricerca, ma con indicazioni a valenza generale, l'ARAN ha fornito risposta al seguente quesito: *“nell'ipotesi in cui il dipendente non goda delle ferie maturate e non fruite entro il termine stabilito dalla normativa contrattuale, il diritto al loro godimento deve essere considerato decaduto?”*

L'Agenzia, evidenziando il carattere eccezionale delle ferie pregresse e non godute, chiarisce come questa rappresenti un'eventualità non contemplata dalla normativa contrattuale che, in linea con il dettato costituzionale, conferma in primo luogo il carattere di irrinunciabilità delle stesse e stabilisce poi le modalità per la loro fruizione, senza sottrarre

l'amministrazione dal compito di adoperarsi per adottare comportamenti atti ad assicurare che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare del diritto in argomento.

L'ARAN prosegue affermando, ex art. 36 della Costituzione, il carattere inderogabile del diritto alle ferie. Queste sono finalizzate a consentire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche, a tutela della sua salute e dello sviluppo della sua personalità complessiva. Tali finalità comportano in capo al datore di lavoro la costituzione di una vera e propria obbligazione, rendendolo "debitore" dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psicofisica dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 2087 c.c.

È onere dell'amministrazione vigilare sulla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori e, di conseguenza, sul rispetto dei termini previsti.

Dopo tali considerazioni, l'Agenzia conclude stabilendo che *"il datore di lavoro non può limitarsi a sottrarre automaticamente al lavoratore il diritto alle ferie dopo aver preso atto della loro mancata fruizione entro i tempi contrattuali ma, prima di poter "azzerare" il contatore delle ferie maturate e non godute il datore di lavoro, ha l'onere di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse messo effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto (Corte UE 6.10.2018 in causa C-684/16, punti da 45 a 47). Il datore di lavoro, dunque, è tenuto ad assicurarsi che il lavoratore fruisca delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a fruirne in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte (Corte UE 18.01.2024 in causa C-218/22, punti da 48 a 50).*

Si deve concludere che, pur non potendosi escludere casi eccezionali che rendono di fatto impossibile la fruizione delle ferie nei tempi stabiliti contrattualmente (come, ad esempio, un lungo periodo di malattia), in via ordinaria, l'amministrazione ha l'onere di pianificare le ferie dei lavoratori con un certo preavviso, monitorando le ferie residue in capo ad ogni dipendente per agevolarlo ad esercitare in modo effettivo il proprio diritto."

Il possibile verificarsi di casi eccezionali che rendono di fatto impossibile o estremamente complessa la fruizione delle ferie nei tempi stabiliti dal CCNL, a parere dello scrivente, comprende l'ipotesi in cui, all'interno del settore dove il dipendente è inserito, vi sia numero di unità di personale talmente esiguo da non poter dar luogo a una completa fruizione delle stesse senza rischiare di interrompere l'erogazione di servizi essenziali o causare gravi danni all'agire amministrativo.

Tenuto conto di quanto fin ora esposto, con la presente, contrariamente a quanto affermato attraverso la propria precedente direttiva sul tema, si comunica che non sarà disposto l'azzeramento delle ferie pregresse in capo al personale che, pur avendo accumulato giorni di ferie non goduti nelle passate annualità, non abbia potuto utilizzarle per circostanze eccezionali ed estranee alla propria volontà.

Richiamo l'attenzione delle SS.LL. sulla necessità che venga disposta, previa verifica delle ferie non godute, la fruizione di quelle riferite all'anno 2024 e degli anni precedenti, tenendo conto della necessità di garantire il normale svolgimento dei servizi.

La fruizione delle ferie dell'anno 2024 dovrà essere realizzata sulla base di un piano ferie, relativo ai dipendenti del proprio settore, che ciascun Responsabile dovrà trasmettere allo scrivente.

Qualora a taluni dipendenti non risulti possibile fruire interamente delle ferie 2024 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 anche successivamente, preferibilmente entro il 30 giugno 2025.

Eccezionalmente, in relazione ai dipendenti/Responsabili di Settore che risultino essere in possesso di ferie maturate e non godute relative agli anni 2023 e precedenti, laddove la

mancata fruizione sia stata dovuta a casi eccezionali che ne hanno reso di fatto impossibile il godimento nei tempi stabiliti dal CCNL (come ad esempio lunghi periodi di malattie o indifferibili esigenze di servizio), dovrà essere altresì predisposto da parte dei rispettivi Responsabili un nuovo piano di rientro, da presentare al sottoscritto entro il 30 aprile 2024. Attraverso tale piano, nel rispetto delle esigenze degli uffici, dovrà essere programmata la fruizione delle ferie arretrate nell'arco delle prossime annualità, garantendo ai dipendenti lo smaltimento delle stesse.

Si invitano i Responsabili di settore a trasmettere al resto del personale il contenuto della presente direttiva e ad attenersi altresì a tutte le disposizioni normative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia.

Ausplicando la corretta applicazione della presente circolare, i Responsabili dei Settori monitoreranno la fruizione delle ferie pregresse del personale assegnato, se necessario ricorrendo anche all'assegnazione d'ufficio delle stesse, e riferiranno periodicamente allo scrivente.

Le disposizioni suindicate dovranno rendersi pienamente operative visti i profili di responsabilità erariale connessi all'eventuale mancata attuazione.

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. Lorenzo Di Mauro
Firmato digitalmente