C O M U N E D I M E R G O Z Z O

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Ufficio Segreteria

Prot.180

Ai Responsabili delle Aree, Sede

E,p.c. al Sindaco

Oggetto: Ferie dipendenti comunali. Direttiva

Da accertamenti presso gli Uffici lo scrivente, in servizio presso l'Ente dal 5.12.2022, ha appreso che alcuni dipendenti hanno un elevato numero di giornate di ferie non godute.

Appare, pertanto, necessario formulare con urgenza una direttiva in materia.

Il capo III del Tirolo IV (artt.38 e 39) del vigente CCNL 16.11.2022, detta disposizioni specifiche in materia di ferie.

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

Riporto di seguito i commi più significativi della disposizione citata.

"9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, 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 fruite 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 fruite 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 fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, 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 è 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 mobilita', dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di eta'. Eventuali disposizioni normative e contrattuali piu' 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, e' 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 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.
Pertanto con la presente richiamo l'attenzione delle SS.LL. sulla necessità non più procrastinabile che sia disposta, previa verifica delle ferie non godute, e se necessario mediante dei "piani eccezionali di rientro" da concordare con il Responsabile del Servizio Personale ed il sottoscritto, la fruizione delle ferie pregresse tenendo conto della necessità di garantire il normale svolgimento dei servizi.

Si invitano i responsabili di settore a trasferire al resto del personale 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, il sottoscritto nel corso dell'anno monitorerà lo stato delle ferie pregresse del personale ricorrendo, se del caso, all'assegnazione d'ufficio o a legittimo azzeramento.

A disposizione per qualsivoglia ulteriore chiarimento si porgono cordiali saluti.

La presente circolare n. 1 del 09/01/2023 viene rese nota a tutti i dipendenti e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella corrispondente sezione di Amministrazione Trasparente.

Mergozzo lì 09.01.2023

Il Segretario Comunale

Lorenzo Di Mauro

Firmato digitalmente da:
DI MAURO LORENZO
Firmato il 16/01/2023 14:37
Seriale Certificato: 2013338
Valido dal 15/12/2022 al 15/12/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA