



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

Tel. 080-4517503

PEC: protocollo.comuneturi@pec.rupar.puglia.it

E-mail: segretario@comune.turi.ba.it

Prot. N. 2514

Turi, 05.02.2020

TRASMISSIONE: consegna a mano (posta interna)

CIRCOLARE S.C. N. 2/2020

Ai RESPONSABILI di SETTORE

E p.c.

AI SINDACO

All'ASSESSORE al PERSONALE

SEDE COMUNALE

OGGETTO: FERIE ANNI PREGRESSI NON GODUTE

Premesso che:

- il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite costituisce un principio costituzionale che è sancito dall'art. 36 della Costituzione il quale al comma 3, ne prescrive chiaramente l'irrinunciabilità.
- le ferie hanno come fine quello di reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa da parte del lavoratore e di partecipare alla vita familiare e sociale.
- per quel che concerne il godimento delle ferie, salvo sempre diverse previsioni della contrattazione collettiva o per specifiche categorie, il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto per almeno due settimane, nel corso del periodo di maturazione, da fruire obbligatoriamente in modo consecutivo in caso di richiesta del lavoratore; entro i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per le restanti due settimane.
- la durata e la collocazione temporale delle ferie sono solitamente stabilite mediante la predisposizione di un piano ferie approvato dal datore di lavoro. Con riferimento alle ferie individuali ad ogni modo, la loro fissazione deve avvenire da parte del datore di lavoro, cercando di mediare tra le esigenze dell'Ente e quelle del lavoratore.
- il diritto costituzionale indisponibile ad un periodo annuale di ferie retribuite, connotato, al pari del diritto al riposo settimanale, dal requisito dell'irrinunciabilità, rinviene il proprio fondamento giuridico tanto nell'interesse, meramente privatistico, comune ad entrambe le parti del rapporto, di conservare le energie fisiche del lavoratore al fine di una più razionale utilizzazione delle stesse, quanto nell'interesse, eminentemente pubblico, alla tutela della persona del lavoratore.
- da tale carattere di indisponibilità e irrinunciabilità discende il diritto al compenso sostitutivo, ogni qual volta la fruibilità del congedo stesso sia oggettivamente esclusa per

causa indipendente dalla volontà del lavoratore o per fatto specifico della P.A. datrice di lavoro (in materia, T.a.r. Calabria, Catanzaro, sez. I, 25 giugno 2015, Tar Sardegna 13 febbraio 2013 n. 116; Tar Calabria, Catanzaro, sez. II, 3 maggio 2011 n. 598; Consiglio di Stato, sez. IV, 24 febbraio 2009 n. 1084).

Visti:

- l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, nel quale è testualmente previsto quanto segue:
“1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- l'art. 2109, comma 2, del codice civile, nel quale è stabilito che il prestatore di lavoro ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite;
- l'art. 16 del CCNL del 6 luglio 1995 e ss.mm.ii. che prevedeva per i dipendenti degli enti locali un numero complessivo di giorni di ferie di 28 giorni o di 32 giorni in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 o su 6 giorni;
- in particolare, i commi 12 e 13 del richiamato art. 16 del CCNL del 6 luglio 1995 riguardo ai tempi di fruibilità delle ferie maturate nel corso di un anno solare il cui testo è di seguito riportato:
“12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.”

Vista, altresì, la disciplina sulle ferie contenuta nell'art. 28 del CCNL del Personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21 maggio 2018, nel quale è stato sostanzialmente confermato quanto stabilito nelle disposizioni contrattuali dei precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Comparto;

Visti, in particolare, i commi da 9 a 12 del richiamato art. 28, del CCNL del 21.05.2018, il cui testo è di seguito trascritto:

- “9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.*
- 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.*
- [...omissis...]*

Considerato che il dipendente ha diritto di fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, di ulteriori quattro giorni di riposo per festività soppresse, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella legge n. 937/1977 e che la disciplina delle festività soppresse si differenzia da quella delle ferie poiché tali giornate non possono essere rinviate all'anno successivo, neanche se la mancata fruizione sia dovuta a motivate esigenze di servizio manifestatesi nel corso dell'anno solare di riferimento;

Considerato:

- che nella disposizione contrattuale di cui al comma 11 dell'art. 28 del CCNL del 21.05.2018, pur essendo previsto che le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio *“sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro”*, è precisato che tale astratta possibilità può ammettersi esclusivamente *“nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative”*;

che un limbo
dall'articolo 5, molto rilevante, nella fattispecie in esame, è quello introdotto
legge 7 agosto 2012, n. 95 (convertito, con modificazioni, dalla
la riduzione - 35), espressamente finalizzato alla "razionalizzazione" - attraverso
contenimento e la razionalizzazione della finanza pubblica", anche attraverso misure volte ad
assicurare "la razionalizzazione, l'efficienza e l'economicità dell'organizzazione degli enti e
degli apparati pubblici".
Tenuto conto che il divieto di monetizzazione delle ferie di cui all'art. 5, comma 8, D.L. 6
luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012 n. 135, è diretto a
reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute, contrastandone gli abusi, e a
riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione
del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro, senza arrecare
pregiudizio al lavoratore incolpevole (T.a. Emilia-Romagna, Parma sez. I, 17 gennaio 2017, n.14).
Considerato quanto sostenuto dalla giurisprudenza nel pronunciarsi più volte sulla portata del
divieto di monetizzazione delle ferie di cui all'art. 5, comma 8, D.L. 6 luglio 2012 n. 95, nelle pronunce di
seguito riportate:

- la Suprema Corte di Cassazione - Sezione Lavoro -, con Sentenza n. 15652/2018 del 14 giugno 2018 ha ritenuto che "le ferie non godute vanno retribuite se l'ente non prova l'offerta di adempimento nei confronti del dipendente", evidenziando che spetta al datore di lavoro, per potersi legittimamente sottrarre alla monetizzazione delle ferie non godute, dimostrare di aver offerto un preciso periodo di godimento e che il lavoratore abbia deciso di non aderire alla richiesta;
- in linea con quanto affermato nella precedente sentenza, la Cassazione - Sezione lavoro - nella Sentenza n. 2496/2018 ha stabilito che "l'assenza di un'espressa previsione contrattuale non esclude l'esistenza del diritto a detta indennità sostitutiva, che peraltro non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella "mora del creditore";
- il TAR della Valle D'Aosta - Sezione Unica - con Sentenza n. 1 del 17.01.2020, ha ritenuto che le ferie non godute entro 18 mesi non sono più fruibili affermando che "Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione. Per altro verso, il datore di lavoro ha l'onere di assicurarsi concretamente e con trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di godere delle ferie annuali retribuite invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo - in modo accurato e in tempo utile - del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato", aggiungendo che per effetto del D.L. n. 95 del 2012, art. 5, comma 8, conv., con mod. dalla L. n. 135 del 2012, "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";
- il Consiglio di Stato ha affermato che "il diritto al compenso sostitutivo delle ferie non godute dal pubblico dipendente, anche in mancanza di una norma espressa che preveda la relativa indennità, discende direttamente dallo stesso mancato godimento delle ferie, in armonia con l'art. 36 Cost., quando sia certo che tale vicenda non sia stata determinata dalla volontà del lavoratore e non sia a lui comunque imputabile, e dunque anche in caso di cessazione dal servizio per infermità; ciò in quanto il carattere indisponibile del diritto alle ferie non esclude l'obbligo della stessa Amministrazione di corrispondere il predetto compenso per le prestazioni effettivamente rese, non essendo logico far discendere da una violazione imputabile all'Amministrazione il venir meno del diritto all'equivalente pecuniario della prestazione effettuata; analoga conclusione deve trarsi ove le ferie non siano state fruiti per cessazione dal servizio per infermità" (Consiglio di Stato sez. IV, 13 marzo 2018, n.1580).
- la Corte Costituzionale, con la sentenza 6 maggio 2016, n. 95, ha chiarito che la natura settoriale della nuova disposizione, "introdotta al precipuo scopo di arginare un possibile uso distorto della "monetizzazione" e mirante "a riaffermare la preminenza

del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto, non può porsi “in antitesi con principi ormai radicati nell’esperienza giuridica italiana ed europea”. Pertanto, 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 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 di 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 richiamate, la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi di ferie non godute.”*

Tenuto presente, altresì, quanto detto dal Dipartimento della F.P. a proposito del divieto di monetizzazione imposto dall’art. 5, comma 8, del d.l. 95/2012, ossia che lo stesso non troverebbe applicazione nel caso in cui la mancata fruizione delle ferie sia dipesa da eventi del tutto imprevedibili e non attribuibili in alcun modo, né al datore di lavoro, né al lavoratore (Dipartimento F.P., parere n. 4033/2012).

con la presente, richiedo alle SS.LL. di voler porre in essere una razionale programmazione delle ferie “*fruibili*”, al fine di favorire la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti assegnati a ciascun Settore e degli stessi Titolari di P.O., nel contempo valutando con la necessaria oculatezza, se in concreto sussistano i presupposti che legittimano la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi di ferie non godute, tenendo in debita considerazione quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali (art. 28 del CCNL del 21.05.2018) e legislative (in particolare l’art. 10, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66), nonché dalla giurisprudenza anche costituzionale.

Si richiede una puntuale e immediata applicazione della presente Circolare.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Lucia CALABRESE

