



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. 9480

Turi, 26.04.2021

TRASMISSIONE: consegna a mano o a mezzo pe istituzionale (posta interna)

CIRCOLARE S.C. N. 3/2021

Ai RESPONSABILI di SETTORE

E p.c.

AI SINDACO

ALL'ASSESSORE al PERSONALE

SEDE COMUNALE

OGGETTO: FRUIZIONE FERIE PREGRESSE

Visti:

- 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;
- 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 retribuito;

Letti, 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 fruitive, 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;

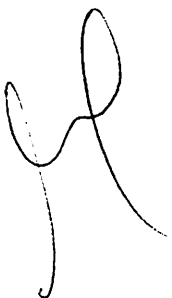
Considerato, altresì:

- 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 limite legale molto rilevante, nella fattispecie in esame, è quello introdotto dall'articolo 5, comma 8 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135), espressamente finalizzato alla *"razionalizzazione"* - attraverso la riduzione - *"delle spese per acquisti di beni e servizi"*, nonché a *"garantire il contenimento e la stabilizzazione 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.r. 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 fruite 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 temperamento 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).

Considerato che ad oggi sono state disattese (ad eccezione del Responsabile della Polizia Locale) le sollecitazioni verbali rivolte ai Responsabili di Settore per l'attuazione di una razionale pianificazione delle ferie pregresse nel corso dell'anno per se stessi e per i dipendenti assegnati al proprio Settore, SOLLECITO le SS.LL. a ottemperare **entro e non oltre il 30 aprile**, 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).

In caso di persistente mancata pianificazione e calendarizzazione dei giorni di fruizione delle ferie pregresse disporrò le ferie d'ufficio.

Si precisa, inoltre, che la scrivente non autorizzerà ai Titolari di P.O. la fruizione di periodi di ferie superiori a due settimane consecutive nel periodo 1 giugno-30 settembre 2021 a causa della mancata pianificazione delle stesse nei mesi antecedenti.

Si confida in una puntuale e immediata applicazione della presente Circolare.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Lucia CALABRESE

