



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. 12135

Turi, 24.05.2023

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

CIRCOLARE S.C. N. 7/2023

Ai RESPONSABILI di SETTORE

E p.c.

AI SINDACO

ALL'ASSESSORE al PERSONALE

SEDE COMUNALE

OGGETTO: PIANIFICAZIONE FRUIZIONE FERIE PREGRESSE

Richiamate le precedenti Circolari della scrivente sull'argomento, tra le quali la Circolare S.G. N. 3 prot. 9480 del 26.04.2021;

Visti:

- la disciplina sulle ferie contenuta nell'art. 38 del CCNL del Personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022, nel quale è stato sostanzialmente confermato quanto stabilito nell'art. 28 del precedente Contratto Collettivo Nazionale del Comparto F.L.;
- 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. 38, del CCNL del 16.11.2022, il cui testo è di seguito trascritto:

“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.

[...omissis...]

Considerato che il dipendente ha diritto alla fruizione 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. 38 del CCNL del 16.11.2022, 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*

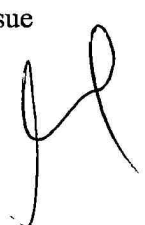
lavoratore sia effettivamente in condizione di godere delle ferie annuali retribuite invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento 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 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);*
- *le argomentazioni espresse dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nell'ordinanza 15 giugno 2022, n. 19330, laddove ha ritenuto che al lavoratore spetta il diritto ad un'indennità per le ferie non godute, quando il mancato godimento dipende da causa a lui non imputabile, come il caso di una lavoratrice che non aveva potuto fruire delle ferie perché in congedo obbligatorio per maternità, durato sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, per sue dimissioni;*

Evidenziato:



- che l'inveterata l'abitudine di alcuni dipendenti di non programmare le ferie e "*conservarle*", cumulando decine di giorni, causa, poi, problemi rilevantissimi di natura gestionale nonché il "*ricatto morale*" della fruizione improvvisa in vista della scadenza del termine entro il quale le disposizioni contrattuali e legislative prevedono di poter esercitare il diritto o in vista della cessazione dal servizio;
- che le ferie sono un diritto che il lavoratore deve esercitare secondo le indicazioni dei contratti collettivi nazionali di riferimento con la consapevolezza che è anche dovere del dipendente fruirne mediante una opportuna programmazione annuale delle stesse compatibilmente con le esigenze di servizio;

Considerato che ad oggi sono state disattese le sollecitazioni verbali rivolte ai Responsabili di Settore per l'attuazione nel corso dell'anno di una razionale ed opportuna pianificazione delle ferie pregresse sia per se stessi sia per i dipendenti assegnati al proprio Settore, SOLLECITO le SS.LL. a ottemperare **entro e non oltre il 30 giugno 2023**, tenendo in debita considerazione quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali (art. 38 del CCNL del 16.11.2022) e legislative (in particolare l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66).

Ricordo che come *extrema ratio* il legislatore all'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, prevede che ferie residue maturate e non godute nel corso dell'anno di riferimento devono essere fruite improrogabilmente entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, in caso contrario vanno perse.

Si precisa, inoltre, che la scrivente non autorizzerà i Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione alla fruizione di periodi di ferie superiori a due settimane consecutive nel periodo 1 giugno-30 settembre 2023 a seguito della mancata programmazione delle stesse nel corso dell'anno in cui maturano, più volte informalmente sollecitata dalla scrivente.

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

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Lucia CALABRESE

