



COMUNE DI ARAGONA

Provincia di Agrigento
SEGRETERIA GENERALE

Ai Responsabili di Settore

All'Ufficio Risorse Umane

E, p.c.

Al Sig. Sindaco

Agli Assessori comunali

Oggetto: Direttiva in materia di programmazione e fruizione delle ferie

Nell'ottica di portare a esecuzione gli obiettivi strategici prefissatisi dall'Amministrazione in carica, confluiti nell'assegnazione - da parte del Sindaco - di appositi obiettivi di performance al sottoscritto con riguardo all'annualità in corso (giusta determinazione sindacale n. 10 del 24.04.2024 - RUD n. 390), nell'esercizio delle proprie funzioni di sovrintendenza e di coordinamento spettanti ai sensi dell'art. 97 del T.U.E.L., si adotta la presente direttiva in ordine alla tematica di cui in oggetto, anche alla luce del recente autorevole pronunciamento della CGUE (Prima Sezione) del 18 gennaio 2024 nella causa C-218/22, il quale appare, a ben vedere, in linea con le più recenti pronunce della Cassazione, giunte già da tempo alle medesime conclusioni operative.

La Corte di Giustizia evidenzia, invero, in modo netto la **contrarietà del divieto di monetizzare le ferie posto dal d.l. 95/2012, se inteso come assoluto**, per chiaro contrasto con le direttive europee. Tuttavia, la sentenza ricorda che la monetizzazione è dovuta solo laddove il lavoratore dimostri di non aver potuto godere delle ferie per fatto del datore.

Qualora, invece, sia questo a dimostrare di aver messo il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie e di averlo correttamente informato delle conseguenze (perdita ed impossibilità di monetizzare), la disposizione di diritto interno può essere applicata.

Afferma, infatti, la Corte di Giustizia che "(...) **Se, invece, il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute, senza che il datore di lavoro sia tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto** (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 56). Aggiunge detta ultima sentenza: "**A tale proposito, il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, 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, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria. L'onere della prova incombe al datore di lavoro (v. in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punti 45 e 46)".

Alla luce di tale autorevole pronunciamento si impone ancor di più l'esigenza, per il datore di lavoro, di un'**attenta gestione e programmazione delle ferie dei dipendenti**, che garantisca la loro integrale fruizione entro i termini del Ccnl (entro l'anno di maturazione, per regola, o al massimo entro il 30 giugno dell'anno successivo in caso di ragioni particolari) e impedisca qualsiasi accumulo di arretrati, sì da scongiurare il rischio del profilarsi di responsabilità per danno erariale, ai sensi del d.l. 95/2012, vigente e vigilato dalla Corte dei conti, atteso che la liquidazione delle ferie non fruita è ammessa solo in casi "estremi", nei quali, in pratica, il relativo godimento sia stato oggettivamente impossibile (ad esempio, per malattia, infortunio e simili).

Pare, a tal fine, in primo luogo opportuno richiamare il **quadro normativo** (legislativo e contrattuale) **di riferimento**.

Come noto, **le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto indisponibile**, il cui esercizio è regolato da norme di legge e di contratto nazionale.

Queste norme contengono indicazioni precise e perentorie sui tempi e sulle modalità di fruizione, e vanno lette in modo coordinato con le regole sul preavviso in caso di cessazione per dimissioni e sul divieto di monetizzazione delle ferie.

Le principali **fonti normative** da tenere presenti sono:

- a) **l'art. 36, comma 3 della Costituzione**, il quale prevede il **diritto del lavoratore ad un periodo di ferie annuali retribuite**, presidiato dalla espressa prescrizione di irrinunciabilità e parte di quel "*contenuto minimo di tutela che, secondo la Costituzione, deve assistere ogni rapporto di lavoro subordinato*" (Corte costituzionale, sentenza 22 maggio 2001, n. 158);
- b) **l'art. 2109 del codice civile**, che prevede il **diritto alle ferie annuali, il potere-dovere del datore di lavoro di stabilirne preventivamente il periodo e comunicarlo al lavoratore**, e che infine stabilisce che le ferie non possono essere conteggiate nel periodo di preavviso dovuto dalla parte che recede dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 del codice;
- c) **l'art. 10 del d.lgs. 66/2003** in materia di diritto alle ferie, tempi della loro fruizione e rinvio ai contratti collettivi;
- d) **l'art. 38 del CCNL 16.11.2022** in base al quale:
 - le ferie sono un diritto indisponibile e irrinunciabile;
 - **l'ente ha l'obbligo di programmare le ferie** dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nello stesso anno della loro maturazione;
 - le ferie vanno **programmate in periodi compatibili con le esigenze di servizio**, tenendo anche conto delle eventuali richieste dei dipendenti;
 - se il lavoratore lo richiede, questi ha **diritto a fruire di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo giugno-settembre dell'anno** della loro maturazione;
 - le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio **sono monetizzabili solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative**;

e) l'art. 61, comma 1, lettera a) e l'art. 62, comma 9, del CCNL 16.11.2022, che regolano le ferie spettanti rispettivamente ai lavoratori a tempo determinato e ai lavoratori a tempo parziale;

f) l'art. 5, comma 8, del DL 95/2012, in base al quale:

- le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale dipendente 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 anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro** per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età;
- **la violazione di tale disposizione**, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, **è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.**

La combinazione del divieto di monetizzare le ferie, dell'obbligo della loro effettiva fruizione, e dell'obbligo del preavviso lavorato in caso di recesso dal rapporto di lavoro può, come intuibile, portare a situazioni critiche al momento della cessazione: la programmazione e il controllo sulla tempestiva fruizione delle ferie risultano pertanto fondamentali anche per prevenire questi problemi. L'osservanza della suddetta normativa richiede un'attività di programmazione che impegna direttamente la responsabilità del dirigente/responsabile di settore.

La mancata tempestiva fruizione delle ferie può pertanto configurarsi quale sintomo di un'insufficiente attenzione del dirigente/responsabile di settore rispetto all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale assegnato.

Appare poi chiaro come la programmazione delle ferie e la vigilanza sul rispetto dei relativi *piani* siano particolarmente importanti nel caso dei dipendenti di cui è nota la cessazione entro l'anno successivo a quello di competenza, con particolare riferimento (ma non esclusivo) alle seguenti fattispecie:

- a) spirare del termine dei rapporti di lavoro a tempo determinato;
- b) raggiungimento delle condizioni che obbligano l'ente a risolvere il rapporto di lavoro, di cui i responsabili di settore vengono informati tempestivamente a cura dell'Ufficio Risorse Umane; si tratta sostanzialmente delle seguenti circostanze:
 - raggiungimento del 65° anno di età, nel caso in cui il dipendente abbia maturato un diritto a pensione;
 - successivo raggiungimento del primo diritto a pensione nel caso in cui il dipendente al 65° anno di età non abbia maturato un diritto a pensione.

In caso di cessazione prevista nell'anno successivo è necessario accelerare il recupero di eventuali arretrati di ferie residue, in modo tale che nell'anno della cessazione spettino solamente le ferie di competenza.

In caso sia prevista una cessazione nell'anno in corso, è necessario che le ferie siano programmate in modo tale da essere esaurite, ove oggettivamente possibile, con ampio anticipo rispetto alla cessazione (in caso di risoluzione su iniziativa dell'ente) o rispetto all'inizio del periodo di preavviso (in caso di dimissioni). Questo è necessario per ridurre il rischio che eventi imprevedibili e non governabili dalle parti, come le assenze per malattia, possano impedire la completa e tempestiva fruizione dei congedi spettanti.

1. Disposizione sulla programmazione e fruizione delle ferie

Ciascun Responsabile di Settore deve predisporre, per ciascuno dei suoi collaboratori, un piano ferie che garantisca la funzionalità dei servizi gestiti, tenga conto delle richieste dei lavoratori, e rispetti le seguenti indicazioni:

Dipendenti di cui <u>non è prevista</u> la cessazione entro l'anno successivo a quello di competenza ¹		
A	Eventuali giorni di ferie residui di competenza dell'anno precedente	<p>Entro il 31 gennaio (per quest'anno entro il 31 maggio):</p> <ul style="list-style-type: none"> - i responsabili di settore devono programmare le date delle ferie residue di competenza dell'anno precedente dei loro collaboratori, in modo tale che siano fruiti entro il limite del 30 giugno; - i dipendenti devono richiedere le ferie residue come da piano, utilizzando l'apposita procedura vigente presso il Comune. <p>Entro il 30 giugno i dipendenti devono usufruire delle ferie residue di competenza dell'anno precedente.</p> <p>Se le ferie programmate non vengono richieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile.</p> <p>La programmazione gestionale tiene conto dell'obbligo di consentire l'esaurimento delle ferie residue entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di competenza.</p>
B	4 giorni di ex festività soppresse e 16 giorni di ferie dell'anno di competenza	<p>Entro il 31 gennaio (per quest'anno entro il 31 maggio c.a.) i responsabili di settore devono programmare la fruizione di questi congedi da parte dei loro collaboratori, in modo tale che vengano calendarizzati nel corso dell'anno.</p> <p>Lo scostamento rispetto al programma è ammesso solo per motivate ragioni di servizio e richiede l'immediata ricalendarizzazione in modo tale che siano fruiti entro il 31 dicembre. Se le ferie programmate o ricalendarizzate non vengono richieste dal dipendente devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile entro gli stessi termini.</p>
C	Rimanenti giorni di ferie dell'anno di competenza	<p>Questi giorni di congedo possono non essere calendarizzati a inizio anno, ed essere al contrario chiesti e assegnati nel corso dell'anno tenendo conto delle necessità del dipendente e delle esigenze di servizio.</p> <p>In ogni caso è opportuno fare in modo che alla fine del mese di novembre non residuino più di 10 giorni di ferie dell'anno di competenza.</p>

¹ Per anno di competenza si intende l'anno di maturazione delle ferie.

**Dipendenti di cui è prevista la cessazione
nell'anno successivo a quello di competenza**

A	Eventuali giorni di ferie residue dell'anno precedente	<p>Entro il 31 gennaio (per quest'anno entro il 31 maggio):</p> <ul style="list-style-type: none"> - i responsabili di settore devono programmare le date delle ferie residue spettanti ai loro collaboratori, in modo tale che siano fruiti entro il 30 aprile; - i dipendenti devono richiedere e fruire le ferie residue come da piano, utilizzando l'apposita procedura vigente presso il Comune. <p>Lo scostamento rispetto al programma è ammesso solo in caso di eccezionali esigenze di servizio non fronteggiabili altrimenti: in questi casi il responsabile di settore provvede immediatamente alla loro ricalendarizzazione in modo che siano fruiti entro lo stesso termine.</p> <p>Se le ferie programmate non vengono richieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile.</p> <p>La programmazione gestionale tiene conto dell'obbligo di consentire l'esaurimento delle ferie residue in anticipo rispetto al termine massimo del 30 giugno, in considerazione della necessità di esaurire rapidamente le ferie arretrate in vista della cessazione del rapporto di lavoro e dell'impossibilità della loro liquidazione.</p>
B	4 giorni di ex festività sopresse e 16 giorni di ferie dell'anno di competenza	<p>Entro il 31 gennaio (per quest'anno entro il 31 maggio) è necessario programmare la fruizione di questi congedi in modo tale che siano fruiti tendenzialmente nel periodo giugno-settembre. Il dipendente ha diritto di ottenerne la programmazione in un unico periodo continuativo di 10 giorni di congedo.</p> <p>Lo scostamento rispetto al programma è ammesso solo per motivate ragioni di servizio e richiede l'immediata ricalendarizzazione in modo tale che questi congedi siano fruiti tendenzialmente entro il 31 ottobre.</p> <p>Se le ferie programmate o ricalendarizzate non vengono richieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile.</p>
C	Rimanenti giorni di ferie dell'anno di competenza	<p>Entro il 31 gennaio (per quest'anno entro il 31 maggio) è necessario programmarne la fruizione nel corso dell'anno.</p> <p>Lo scostamento rispetto al programma è ammesso per motivate ragioni di servizio o personali e richiede l'immediata ricalendarizzazione delle ferie in modo tale tutti i giorni di ferie e festività sopresse spettanti siano fruiti entro il 31 dicembre.</p> <p>Se le ferie programmate non vengono richieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile.</p>

Dipendenti di cui è prevista la cessazione entro l'anno
(per scadenza del termine dei rapporti a tempo determinato)

o nei casi in cui è prevista la risoluzione su iniziativa del datore di lavoro)

Almeno **otto mesi** prima della cessazione il responsabile di settore deve **programmare le date** di fruizione di tutti i giorni spettanti di ferie e di recupero delle festività soppresse, **in modo tale da esaurirli almeno un mese prima dell'ultimo giorno di servizio.**

Se le ferie (o ex festività) programmate non vengono chieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile.

Dipendenti di cui è prevista la **cessazione entro l'anno**
(risoluzione per dimissioni presentate con anticipo rispetto all'inizio del preavviso)

Nel caso in cui un dipendente **presenti le sue dimissioni** con anticipo rispetto al preavviso contrattualmente dovuto, il responsabile di settore deve prontamente programmare le date di fruizione di tutti i giorni spettanti di ferie e di recupero delle festività soppresse, in modo tale da esaurirli con ampio anticipo rispetto all'inizio del preavviso.

Se le ferie (o ex festività) programmate non vengono chieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile di servizio.

L'Ufficio Risorse Umane, con l'ausilio dei sistemi informativi in uso, è chiamato a dare la massima collaborazione ai responsabili di settore in modo tale che questi ultimi dispongano sempre del quadro aggiornato delle cessazioni previste e dei residui di congedi spettanti.

I *piani ferie* devono essere resi disponibili e aggiornati anche mediante condivisione all'Ufficio Risorse Umane per agevolare la collaborazione tra uffici e per consentire le funzioni di controllo e coordinamento.

2. Avvertenze

Il complesso dei *piani ferie* del personale in servizio presso l'ente **deve essere compatibile con le esigenze di servizio ma anche con il rispetto delle scadenze sopra indicate.**

Eventuali ragioni di servizio ostative alla fruizione dei congedi programmati devono essere circostanziatamente motivate per iscritto.

Le ferie, una volta chieste ed autorizzate, devono essere fruito.

Le **uniche eccezioni** ammesse sono:

- **richiamo per esigenze di servizio**, ai sensi dell'articolo 38, comma 13, del CCNL 16.11.2022 (istituto straordinario che va utilizzato solo in caso di esigenze eccezionali non fronteggiabili diversamente);
- **malattie del dipendente** che comportino il ricovero ospedaliero;
- malattie del dipendente la cui prognosi superi i tre giorni;
- **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge 76/2016;
- **malattia del figlio di età inferiore a 8 anni** che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, se il genitore non ha ancora esaurito il monte annuo dei congedi per malattia del figlio di cui all'articolo 47 del d.lgs. 151/2001.

In ogni caso, i giorni di ferie già fruiti non possono essere sostituiti con giustificativi di assenza ad altro titolo.

Si raccomanda puntuale adempimento, con preghiera di diffusione della presente a tutto il personale in servizio presso l'ente.

La presente dovrà essere pubblicata in Amministrazione Trasparente – sottosezione Disposizioni Generali – Atti Generali.

Aragona, li 08.05.2024


Il Segretario Generale
dott. Giuseppe Vinciguerra