



COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DELL'AQUILA

Via il Corso, 178- C.A.P. 67049- tel. 0862-72372

Partita I.V.A. 00190240663- c/c postale 12174678

protocollo@comune.tornimparte.aq.it- segreteria@pec.comune.tornimparte.aq.it

UFFICIO SEGRETERIA

ai responsabili di area/servizio
Comune di Tornimparte
[sede](#)

a tutti i dipendenti
Comune di Tornimparte
[sede](#)

OGGETTO: Circolare in ordine alla disciplina delle ferie del personale.

Genti.mi colleghi,

ritengo utile richiamare la Vostra attenzione sulla normativa inerente al godimento delle ferie, specie alla luce dei principi espressi nella sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea del 18 gennaio 2024, resa nella causa C-218/22, nell'ottica di contemperare il sacrosanto diritto al riposo con le esigenze organizzative dell'ente nonché con il rispetto delle disposizioni vigenti in materia.

La disciplina inerente al godimento delle ferie da parte dei dipendenti degli enti locali

Il CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022, all'articolo 38, stabilisce che le *“ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili”* e che sono fruibili, 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 (*cf.* comma 9).

Com'è noto, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi compatibilmente con le esigenze del servizio. Viene assicurato, comunque, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre di ciascun anno al dipendente che ne abbia fatto richiesta (*cf.* comma 12).

Nel caso in cui, per cause indifferibili, non sia stato possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo (*cf.* comma 14). Ed 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 (*cf.* comma 15).

Dal quadro testé esposto emerge, dunque, che le ferie vanno normalmente godute nell'anno di maturazione (con almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre di ciascun anno), salva l'ipotesi – in caso di indifferibili esigenze di servizio o per motivate esigenze personali del dipendente – di farne fruizione nel primo semestre successivo alla maturazione.

Secondo le interpretazioni fornite dall'ARAN¹ e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali², le disposizioni del CCNL prevalgono sulla regola generale dettata dall'articolo 10 del decreto legislativo 8

¹ In proposito, si vedano gli orientamenti applicativi RAL_1722, RAL_1070 e RAL_1424.

² La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8 del 2005 ricorda che *“...si possono distinguere 3 periodi di ferie. Un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore... Un secondo periodo, di due settimane, da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'ipotesi in cui la contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione di tale periodo (ad esempio nel settore del pubblico impiego ove il termine è di 6 mesi) il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determinerà una violazione esclusivamente contrattuale...Un terzo*



COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DELL'AQUILA

Via il Corso, 178- C.A.P. 67049- tel. 0862-72372

Partita I.V.A. 00190240663- c/c postale 12174678

protocollo@comune.tornimparte.aq.it- segreteria@pec.comune.tornimparte.aq.it

UFFICIO SEGRETERIA

aprile 2003, n. 66, che consente il godimento delle ferie residue “*nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione*”, quindi prevedendo un termine più ampio rispetto al CCNL (18 mesi a fronte dei 6 di cui al CCNL)³.

Alla luce di quanto sopra, si desume che:

- il periodo di differimento delle ferie non godute nell'anno di maturazione, relativamente agli enti locali, è di sei mesi successivi all'anno di maturazione e non diciotto;
- il diritto del lavoratore di fruire comunque delle ferie pregresse rimane salvo anche allorquando sia stato superato il periodo di differimento, sebbene ciò possa esporre il datore di lavoro a profili sanzionatori⁴;
- ad ogni modo, occorrerebbe quantomeno rispettare i termini di cui al decreto legislativo n. 66 del 2003⁵.

L'intervenuta sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea del 18 gennaio 2024

In materia è intervenuta la richiamata sentenza della Corte di Giustizia che ha accertato l'illegittimità, per contrasto con l'articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, di una norma nazionale italiana – l'articolo 5, comma 8, del decreto-legge del 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135 – che vieta di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non goduti, maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti, qualora egli ponga fine volontariamente al suo rapporto di lavoro e non sia, pertanto, in grado di dimostrare di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto per ragioni indipendenti dalla sua volontà .

La Corte ha rilevato, in particolare, che:

periodo, superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione...”.

³ Tuttavia, la stessa ARAN ricorda che “*le ferie non fruito nel periodo previsto dal CCNL, possono sempre essere fruito anche in periodi successivi*” (cfr. RAL_1070), sebbene tale situazione sia definita come un “*aspetto patologico della disciplina dell'istituto delle ferie*”. Il citato orientamento chiarisce inoltre che “*Per il caso della mancata fruizione delle ferie per ragioni di servizio entro il primo semestre o nel caso di mancata fruizione derivante dalla mancata richiesta del dipendente si richiamano i contenuti dello specifico orientamento applicativo 795-18H5 i cui contenuti possono riassumersi come di seguito indicato. In queste ipotesi, patologiche e che dovrebbero essere perciò anche di eccezionale verifica, esclusa sia la monetizzazione delle ferie sia la perdita delle stesse, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile, il dipendente può fruirne anche al di là dei termini fissati ma è l'amministrazione, eventualmente, a fissare i periodi di fruizione, in applicazione dell'art. 2109 del c.c. (le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore)*”.

⁴ In materia si segnala anche l'orientamento applicativo RAL_498, laddove si precisa che “*esclusa sia la monetizzazione delle ferie sia la perdita delle stesse, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile, riteniamo che il dipendente possa fruirne anche al di là dei termini fissati ma sarà l'amministrazione, eventualmente, a fissare i periodi di fruizione, in applicazione dell'art. 2109 del c.c. che stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Come si è già detto le ipotesi considerate sono aspetti patologici della disciplina prevista dal CCNL del 6.7.1995 e quindi dovrebbero avere un carattere del tutto eccezionale*”.

⁵ L'orientamento applicativo RAL_1424, dopo una panoramica sulla normativa in materia, aggiunge che “*...Alla luce della suesposta ricostruzione delle vigenti regole legali e contrattuali in materia, si può affermare che esse richiedano comunque l'attribuzione e, quindi, la fruizione delle ferie entro l'anno solare successivo a quello di maturazione e comunque entro i termini fissati dal D.Lgs. n. 66/2003*”.



COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DELL'AQUILA

Via il Corso, 178- C.A.P. 67049- tel. 0862-72372

Partita I.V.A. 00190240663- c/c postale 12174678

protocollo@comune.tornimparte.aq.it- segreteria@pec.comune.tornimparte.aq.it

UFFICIO SEGRETERIA

1. il dipendente, che non sia stato in condizione di usufruire di tutte le ferie annuali retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità economica per le ferie annuali retribuite non godute. A tal fine, è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato. Pertanto, la circostanza che un dipendente ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire un ristoro monetario per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto;
2. l'articolo 7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88/CE non vieta, tuttavia, che una disposizione nazionale preveda che, al termine del periodo di riferimento o del periodo di riporto all'anno successivo, i giorni di ferie annuali retribuite non goduti non potranno più essere sostituiti da un'indennità finanziaria, neppure in caso di successiva cessazione del rapporto di lavoro, allorché il dipendente abbia avuto la possibilità di esercitare il diritto che detta direttiva gli attribuisce;
3. pertanto, il datore di lavoro pubblico è tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie, invitandolo 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 del periodo di riporto autorizzato, e non potranno più essere sostituite da un'indennità economica;
4. l'onere della prova di aver posto il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie, invitandolo formalmente a goderne, incombe sul datore di lavoro (contrariamente all'orientamento della giurisprudenza nazionale – da ultimo Consiglio di Stato, sez. I, sentenza 3 luglio 2023, n. 982 – secondo cui sarebbe gravato sul lavoratore l'onere di fare espressa richiesta delle ferie, ritenendo operante il divieto di monetizzazione per il solo fatto che non constasse un diniego espresso di autorizzazione proveniente dal datore di lavoro);
5. ne consegue che, qualora il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, l'estinzione del diritto alla fine del periodo di riferimento o del periodo di riporto consentito, e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute, violano l'articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

L'illustrata sentenza della Corte di Giustizia (al pari, del resto, del censurato articolo 5, comma 8, del decreto-legge n. 95 del 2012) ha inteso riferirsi a tutti i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi compreso il personale con qualifica dirigenziale o comunque investito di funzioni apicali all'interno degli enti.

Considerazioni conclusive sulla prassi amministrativa da dover seguire in materia

Fino alla sentenza in commento, la prassi amministrativa e la magistratura contabile convergevano nel senso di ritenere di escludere, dall'ambito applicativo del divieto di monetizzazione delle ferie non godute, soltanto le vicende estintive del rapporto di lavoro che non chiamassero in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro. La Corte costituzionale, con la sentenza n. 95 del 2016 – dichiarando non fondata la questione di legittimità costituzionale dello stesso articolo 5, comma 8, del



COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DELL'AQUILA

Via il Corso, 178- C.A.P. 67049- tel. 0862-72372

Partita I.V.A. 00190240663- c/c postale 12174678

protocollo@comune.tornimparte.aq.it- segreteria@pec.comune.tornimparte.aq.it

UFFICIO SEGRETERIA

decreto-legge n. 95 del 2012 – aveva ritenuto conforme a legge tale prassi interpretativa, in ragione del fatto che il legislatore italiano avesse a monte contemperato il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fronte di fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro fosse riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) oppure ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque avrebbero potuto consentire di pianificare per tempo la fruizione delle ferie.

Oggi, invece, all'esito della pronuncia del giudice eurounitario, il datore di lavoro pubblico non potrà più opporre al lavoratore il suddetto divieto di monetizzazione in caso di dimissioni volontarie o degli altri eventi estintivi suindicati (non avendo la causa della cessazione del rapporto alcuna incidenza sul suo diritto al ristoro economico), a meno che il medesimo datore abbia diligentemente messo il dipendente in condizione di godere delle ferie spettantigli, invitandolo formalmente a farlo e informandolo delle conseguenze derivanti dalla mancata fruizione (e cioè: perdita del diritto e del ristoro monetario).

Sono consapevole che l'ufficio del personale di questo comune, grazie soprattutto al prezioso supporto del Servizio di polizia locale, vigila con scrupolo sulla regolare fruizione delle ferie da parte del personale dipendente entro i tempi massimi di riporto all'anno successivo, come stabiliti dall'articolo 38, commi 14 e 15, del CCNL del 16 novembre 2022 e, quanto al segretario comunale, dall'articolo 16, comma 15, del CCNL del 17 dicembre 2022 relativo al personale di area delle funzioni locali.

In questa sede, non può che manifestarsi apprezzamento per la prassi che lo stesso Servizio di polizia locale ha adottato, ormai da tempo, consistente nella predisposizione e trasmissione mensile – tramite protocollo comunale – di comunicazioni formali rivolte singolarmente a tutto il personale dipendente recanti promemoria delle ferie residue e dell'annualità di riferimento. Ciò rappresenta, a giudizio dello scrivente, la giusta sintesi delle modalità operative che la Corte di Giustizia europea richiede per far sì che ciascun dipendente sia messo effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, invito, pertanto:

- a. i responsabili in indirizzo ad effettuare, per sé e per il personale addetto alle rispettive aree, un'ordinata pianificazione delle ferie annuali, la cui fruizione concreta resterà poi soggetta, di volta in volta, al regime di autorizzazione in uso, in ragione del contemperamento delle singole richieste con le esigenze di servizio e le necessità organizzative del datore di lavoro (*cf.* articolo 38, commi 9 e 10);
- b. tutto il personale dipendente a programmare diligentemente le proprie ferie comprese nel periodo tra il 1° giugno e il 30 settembre di ciascun anno, anche in raccordo con gli altri colleghi assegnati alla medesima area, che dovranno essere presentate a quest'ufficio preferibilmente entro il termine del 15 maggio;
- c. il Servizio di polizia locale a continuare a predisporre comunicazioni formali da indirizzare mensilmente a ciascun dipendente, esortandolo a fruire delle ferie spettantigli e avvertendolo in tempo utile che, se non ne fruirà entro il termine del periodo di riporto autorizzato, il diritto andrà perduto e non potrà più essere sostituito da un'indennità economica in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Resta inteso che, ai sensi dell'articolo 16, comma 11, del CCNL del 17 dicembre 2020, costituisce specifica responsabilità anche del segretario comunale quella di programmare e organizzare le proprie ferie



COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DELL'AQUILA

Via il Corso, 178- C.A.P. 67049- tel. 0862-72372

Partita I.V.A. 00190240663- c/c postale 12174678

protocollo@comune.tornimparte.aq.it- segreteria@pec.comune.tornimparte.aq.it

UFFICIO SEGRETERIA

nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente, tenendo conto delle esigenze di servizio e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. Il Servizio di polizia locale assicurerà, pertanto, l'applicazione di quanto previsto alla precedente lettera c) anche nei riguardi del segretario comunale.

La presente circolare, trasmessa a tutto il personale dipendente tramite gli strumenti di protocollazione, viene altresì pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali" del sito web informatico.

Con l'occasione si porgono,
Cordiali saluti.

Tornimparte, li 10 aprile 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. Francesco Savarese

*(firma autografa omessa ai sensi
dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993)*