

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

**ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA**
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
Servizio 1° - Gestione Giuridica del Personale
Viale Regione Siciliana 2194 - 90135 PALERMO

Prot.n. 70968

del 25/09/2024

Circolare: l'onere della pianificazione e del monitoraggio delle ferie nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato alle dipendenze della pubblica amministrazione - il divieto di monetizzazione delle ferie.

ALLEGATI n.2 (Allegati A e B)

Ai Segretario Generale
Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati
Ai Dirigenti degli Uffici Speciali
Ai Dirigenti degli Uffici alle dirette dipendenze del
Presidente della Regione
Al Dirigente Generale del Corpo Forestale
Al Direttore del Fondo Pensioni
Ai Capi di Gabinetto
Al'ARAN Sicilia
Alle Organizzazioni Sindacali
All'Area e tutti i Servizi della F.P
LORO SEDI

Com'è noto il divieto di monetizzazione delle ferie è stato previsto nel nostro ordinamento dall'art. 5, comma 8 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 il quale prevede che *“ le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle pubbliche amministrazioni sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamenti e raggiungimento del limite di età”*.

Secondo l'interpretazione espressa dal Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cfr. parere prot. n. 40033 dell'8.10.2012) e da sempre condivisa da questo Dipartimento *“non rientrano i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità”*. Questa interpretazione sostenuta da ampia e consolidata giurisprudenza è stata correlata al divieto di cui trattasi per le fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (es. dimissioni) o ad eventi (pensionamento, raggiungimento limiti di età) che comunque consentono di pianificare

per tempo la fruizione delle ferie. E ciò al fine specifico di reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute, contrastandone gli abusi e riaffermare la preminenza effettiva del godimento delle ferie (*ex plurimis T.a.r Cagliari, sezione II, 08.03.2019, n. 211; T.a.r Emilia Romagna, Parma, sez I, 17 gennaio 2017, n 14*).

Recentemente, la Corte di giustizia UE, con la sentenza 18 gennaio 2024 nella causa n. C-218/22, ha “bocciato” la legge italiana, l’art. 5 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95 appunto, che vieta al dipendente pubblico la monetizzazione delle ferie in caso di dimissioni.

Rispetto alle ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative della pubblica amministrazione addotte dallo Stato italiano, la Corte di giustizia Europea ha ribadito, secondo la propria costante giurisprudenza, il carattere fondamentale e incondizionato del diritto alle ferie nonché a un’indennità finanziaria sostitutiva di esse nel solo caso in cui al momento della cessazione del rapporto di lavoro, anche per dimissioni volontarie, queste non siano state godute.

La Corte di giustizia ha ricordato, inoltre, che il dipendente, per fruire, nelle condizioni date, dell’indennità finanziaria sostitutiva, non ha l’onere di provare di non aver potuto godere delle ferie per fatto a lui non imputabile, ma è il datore di lavoro che deve dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria per fargliele fruire.

Dopo la sentenza della CGUE, l’Aran con recentissimo parere (parere Aran CIRU70 pubblicato il 12 febbraio 2024) ricorda a tutte le pubbliche amministrazioni come le ferie pregresse costituiscono *“una eccezione non contemplata dalla normativa contrattuale, che, invece, il linea con il dettato costituzionale, conferma in primo luogo il carattere di irrinunciabilità delle stesse e stabilisce le modalità per la loro fruizione senza sottrarre l’Amministrazione dal compito di adoperarsi per adottare comportamenti atti ad assicurare che il lavoratore sia messo in condizioni di esercitare il diritto in argomento. Sotto tale profilo, secondo costante giurisprudenza, tenuto conto del vigente divieto di monetizzazione delle ferie sancito dall’art.5, co.8 del d.l. n.95/2012, è onere dell’amministrazione vigilare sulla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori e, di conseguenza, sul rispetto dei termini temporali previsti.”*

Tale onere - alla luce della giurisprudenza comunitaria e delle recenti sentenze della Corte di Cassazione (*ex plurimis sent. 21780/2022¹, 13613/2020 e 18140/2022²*) e, per ultimo, del parere Aran - **obbliga il datore di lavoro pubblico**, sia nei confronti dei dipendenti del Comparto che dell’Area Dirigenza, ad una specifica attività di monitoraggio finalizzata ad assicurarsi che il lavoratore fruisca delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario, formalmente a fruirne in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee ad apportare all’interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte, (Corte UE 18.01.2024 in causa C – 218/22, punti da 48 a 50), con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie e alla indennità sostitutiva (Ordinanza n 14083 del 21 maggio 2024, Sez Lavoro, Corte di Cassazione).

Si deve concludere – afferma il parere Aran sopra richiamato - che, *“pur non potendosi escludere casi eccezionali che rendono di fatto impossibile la fruizione delle ferie nei tempi stabiliti contrattualmente*

¹ La perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può dunque verificarsi «soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie – se necessario formalmente – e di averlo nel contempo avvisato – in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all’interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire – che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato» (sent. 21780/2022).

² Con riguardo alla dirigenza, la Corte di Cassazione si è espressa nel medesimo senso, ritenendo che «il diritto alle ferie annuali retribuite dei dirigenti pubblici, in quanto finalizzato all’effettivo godimento di un periodo di riposo e di svago dall’attività lavorativa (nel quadro dei principi di cui agli artt. 36 Cost. e 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE), è irrinunciabile; ne consegue che il dirigente il quale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non ne abbia fruito, ha diritto a un’indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un’adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo» (sent. n. 13613/2020) ed ha ora ulteriormente precisato che anche «il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, pur se accompagnato da obblighi previsti dalla contrattazione collettiva di comunicazione al datore di lavoro della pianificazione delle attività e dei riposi, non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all’indennità sostitutiva delle ferie se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato altresì che l’organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento» (sent. 18140/2022).

(come, ad esempio, un lungo periodo di malattia), in via ordinaria, l'Amministrazione ha l'onere di pianificare le ferie dei lavoratori con un certo preavviso, monitorando le ferie residue in capo ad ogni dipendente per agevolarlo ad esercitare in modo effettivo il proprio diritto.

E' indubbia quindi l'importanza che ciascun Dipartimento e/o Ufficio, nella propria veste datoriale, si adoperi per intraprendere modalità operative che sono proprie di una Amministrazione moderna, efficiente, efficace, finalizzate anche ad una puntuale e preventiva attività di programmazione del congedo ordinario entro i termini contrattuali, onde evitare l'insorgenza di situazioni che danno luogo alle c.d. "ferie arretrate", che espongono giocoforza l'Amministrazione, e in particolare il Dirigente responsabile, al rischio di maggiore e illecita spesa connessa al pagamento sostitutivo.

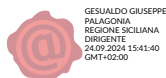
Espletata l'attività di verifica di cui sopra, il Dirigente/Dirigente Generale avrà l'onere di invitare formalmente il dipendente alla fruizione delle ferie residue, assegnando un termine di scadenza in aderenza alle previsioni contrattuali, con l'espresso avvertimento che in caso di inerzia le ferie maturate e non fruite andranno perse, né si darà luogo alla corresponsione di indennità sostitutive.

Il Dipartimento scrivente, al fine di agevolare e supportare l'adempimento dell'onere che grava su tutti Dipartimenti e/o Uffici dell'Amministrazione regionale, nella propria veste datoriale, nonché per garantire uniformità e coordinamento nell'azione amministrativa, ha predisposto uno schema tipo di invito formale alla fruizione delle ferie, che si allega alla presente circolare (vedi allegato A "schema/tipo di invito").

Si allega, altresì, un documento di approfondimento (vedi allegato B "documento/studio") dell'istituto delle ferie in argomento anche con riferimento alle dimissioni e all'aspettativa ex art.24, co.10 del C.C.R.L. vigente.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

G. G. Palagonia



IL DIRIGENTE GENERALE

Firmato
per il Dirigente da
CARMELA
MADONIA
A
Data: 2024.09.24
18:12:25 +02'00'