



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: **FERIE e FESTIVITA'**
Comparto: **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

Dicembre 2015

Indice

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti.....	2
2. Le ferie del personale assunto a seguito di vincita di concorso pubblico.	5
3. Particolari modalità di fruizione delle ferie.....	6
4. Interruzione e revoca delle ferie.....	7
5. Conversione di ferie in altre assenze e di altre assenze in ferie.....	10
6. Mancata fruizione e monetizzazione delle ferie	11
7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie.....	13
8. Periodo di fruizione e rinvio al nuovo anno.....	15
9. Festività.....	19
10. Le quattro giornate di festività soppresse (L. 937/1977)	21
11. Ferie e mobilità	23
12. Altri problemi applicativi	24

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

1.1 Quanti sono i giorni di ferie spettanti ai dipendenti?

L'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 ha previsto un periodo di ferie retribuito differenziando il numero complessivo di giorni spettanti in relazione al fatto che l'orario settimanale di lavoro sia distribuito su 5 o su 6 giorni. Il dipendente, quindi, potrà usufruire, nel primo caso, di 28 giorni e, nel secondo caso, di 32 giorni.

1.2 I giorni di ferie spettanti sono in egual numero per tutti i lavoratori?

I giorni di ferie non sono in egual numero per tutti i lavoratori poiché per i dipendenti assunti per la prima volta in una amministrazione del comparto i predetti giorni si riducono, per i primi tre anni di servizio, da 28 e 32 rispettivamente a 26 e 30 giorni.

1.3 In base a quale criterio vengono calcolate le ferie nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio (o in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno)?

Il comma 7 dell'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 prevede che nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

1.4 Come avviene la maturazione delle ferie e delle festività sopresse nel corso dell'anno ?

Il dipendente che ha un'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni (settimana corta) matura 2,66 giorni di ferie al mese pari a 32/12simi (ivi compresi i giorni di festività sopresse). Invece nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni la settimana (settimana lunga) matura 3 giorni di

ferie al mese pari a 36/12, ivi compresi i 4 giorni relativi alle festività soppresse.

1.5 Come avviene la maturazione delle ferie in caso di malattia dovuta a causa di servizio?

Si ritiene che i periodi di conservazione del posto, di cui all'art. 22, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995, per le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, consentano la maturazione delle ferie.

Infatti, tali assenze sono interamente retribuite e sono utili a tutti gli effetti, ivi inclusa l'anzianità di servizio.

1.6 In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

Con riguardo alla questione in esame, si fa presente che per espressa previsione dell'art. 18, comma 15, del CCNL del 6 luglio 1995, il periodo di ferie non è soggetto ad alcuna riduzione per effetto delle assenze per malattia o infortunio. Peraltro, la medesima disposizione contrattuale precisa che tale riduzione non si verifica neanche nel caso in cui le predette assenze si siano protratte per l'intero anno solare.

1.7 Durante il periodo di preavviso regolarmente lavorato nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, maturano le ferie? In caso affermativo, le stesse possono essere fruiti in tale periodo?

Durante il periodo di preavviso le ferie maturano perché il rapporto di lavoro è ancora in essere. Però le stesse non possono essere fruiti dal dipendente, né assegnate dal datore di lavoro, in quanto, secondo quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, comma 4 " il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie". Infatti, sulla base dei principi desumibili dal codice civile medesimo, il preavviso deve essere interamente "lavorato". Di conseguenza, nell'ambito del divieto di fruizione rientrano sia le ferie maturate e non fruiti prima del preavviso, sia quelle che si vanno a maturare nel corso dello stesso. Ove, però, il dipendente fruisca ugualmente delle ferie durante il preavviso, quest'ultimo deve essere prorogato per un corrispondente numero di giorni, analogamente a quanto avviene per altre tipologie di assenze (come ad

esempio la malattia) che, sospendendo il periodo di preavviso, comportano il prolungamento dello stesso per un arco temporale equivalente. Al riguardo, infatti, si ritiene che, non essendosi ancora concluso il rapporto di lavoro, sia possibile continuare ad applicare tutti i relativi istituti. In alternativa, si potrebbe dare attuazione a quanto stabilito dall'art. 41 del CCNL del 16 febbraio 1999 il quale prevede la possibilità, per il soggetto che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, di rinunciare, con il consenso dell'altro soggetto interessato, all'intero periodo di preavviso o ad una parte di esso. Nel caso in esame, la rinuncia riguarderebbe solo i giorni fruiti come ferie.

2. Le ferie del personale assunto a seguito di vincita di concorso pubblico.

2.1 E' possibile riconoscere ad un dipendente, assunto per la prima volta in un'amministrazione quale vincitore di concorso, i periodi di ferie maturati e non goduti nel precedente rapporto di lavoro presso un altro ente/amministrazione del medesimo comparto di contrattazione?

Al riguardo questa Agenzia intende confermare che l'assunzione a seguito di concorso pubblico comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, anche se il dipendente interessato proviene da un Ente/Amministrazione dello stesso o di altro comparto. Non è, pertanto, possibile riconoscere i periodi ferie maturati nella precedente esperienza lavorativa, né tener conto della pregressa anzianità di servizio ai fini della quantificazione dei giorni di ferie, il cui numero maturerà proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso il nuovo datore di lavoro.

3. Particolari modalità di fruizione delle ferie

3.1 E' possibile la fruizione ad ore delle ferie?

L'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 nel definire il periodo di ferie retribuito lo ha quantificato esclusivamente in giorni. Pertanto in considerazione delle previsioni contenute nella disciplina contrattuale la fruizione delle ferie non può avvenire ad ore.

3.2 Un dipendente può chiedere la fruizione dei giorni di ferie successivamente ad un periodo di assenza per malattia, senza soluzione di continuità?

Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a valutare le esigenze dell' Ente e gli interessi del lavoratore in applicazione dell'art. 2109 del codice civile. Resta, pertanto, nella discrezionalità del dirigente determinare le modalità temporali di fruizione dell'istituto in questione per cui, qualora non vi fossero impedimenti di tipo organizzativo, il dipendente può essere autorizzato a fruire delle ferie consecutivamente ad un periodo di malattia.

4. Interruzione e revoca delle ferie

4.1 E' possibile, per oggettive esigenze di servizio, far rientrare al lavoro il dipendente in ferie? Con quali conseguenze?

Le ferie possono essere sospese o interrotte per motivi di servizio. Pertanto per oggettive e sopraggiunte necessità organizzative l'Ente può far rientrare in servizio il dipendente in ferie. In tale ipotesi il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese documentate di viaggio di rientro in sede e di ritorno alla località di svolgimento delle ferie (ora non più alla indennità di trasferta).

4.2 Si può riconoscere al dipendente il diritto di "revocare" le ferie già autorizzate?

Le ferie, ai sensi dell'art. 2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a temperare le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale principio codicistico, finalizzato prioritariamente alla tutela delle esigenze organizzative della parte datoriale, non sembra possibile attribuire al lavoratore il "diritto di revoca" delle ferie. Infatti, l'eventuale previsione di tale possibilità potrebbe lasciare intendere il riconoscimento della piena autonomia del dipendente a decidere, in via unilaterale, il proprio periodo di ferie, senza tener conto delle esigenze di servizio. Tale ipotesi, invece, risulta essere del tutto contraria alle finalità e alle regole del citato art. 2109 del codice civile. In ogni caso, nulla vieta che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità e dei tempi relativi alla fruizione delle ferie, accogliere la richiesta del dipendente, spostando le ferie in un altro periodo temporale, sempre previa valutazione delle necessità funzionali ed organizzative dell'Ente.

4.3 Cosa accade se il dipendente si ammala durante la fruizione del periodo di ferie?

L'art. 18, comma 14, del CCNL del 6 luglio 1995 prevede che le ferie siano sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. Pertanto, qualora l'Ente sia stato posto in grado di accertarle con tempestiva

informazione da parte del dipendente, le ferie sono sospese e sostituite dall'assenza per malattia.

4.4 Le ferie possono essere interrotte per fruire dei tre giorni di permesso per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992?

In proposito, occorre evidenziare che l'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995, prevede espressamente che le ferie possono essere interrotte soltanto in due casi:

- a) per motivi di servizio, che implicano la ripresa dell'attività lavorativa (art. 18 comma 11);
- b) per le malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni (art. 18, comma 14).

Pertanto, in considerazione delle previsioni contenute nelle citate disposizioni contrattuali ed in assenza di una specifica deroga, si ritiene che le ferie non possano essere interrotte dai suddetti permessi.

4.5 Può un dipendente chiedere di convertire le ferie già fruite in tre giorni di permessi per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992?

In assenza di un'espressa previsione contrattuale si ritiene che non sia possibile convertire le ferie già godute in giornate di permesso ex art. 33 della legge 104/1992.

Pertanto, alla luce della suddetta disciplina contrattuale, data la mancanza di una previsione derogatoria espressa, si deve ritenere che, nel particolare caso in esame, le ferie vadano mantenute tali.

4.6 Nell'ipotesi di interruzione delle ferie per insorgenza di malattia può essere considerato valido, ai fini di tale interruzione, un certificato medico che inizi a decorrere da un giorno festivo?

Al riguardo, si fa presente che non sussistono disposizioni specifiche per la certificazione delle assenze per malattia che interrompono la fruizione di un periodo feriale. Il CCNL del 6 luglio 1995, infatti, all'art. 18, comma 14, si

limita prevedere a che deve trattarsi di ricovero ospedaliero ovvero che l'assenza deve avere una durata di almeno 4 giorni.

Pertanto, come per le ordinarie malattie, l'individuazione della decorrenza dell'evento morboso dovrà avvenire in riferimento all'arco temporale indicato nella certificazione medica, anche nel caso in cui tale inizio coincida con un giorno festivo.

4.7 Qualora dovesse accadere un lutto durante la fruizione delle ferie queste possono essere interrotte per la fruizione dei relativi permessi?

Per quanto concerne la possibilità di sospendere le ferie in presenza di un evento luttuoso, si ricorda che, secondo la disciplina contrattuale, solo la malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, e le sopravvenute esigenze di servizio possono giustificare una interruzione delle ferie. In tutti gli altri casi, pertanto, le ferie continuano a decorrere regolarmente.

5. Conversione di ferie in altre assenze e di altre assenze in ferie

5.1 Può un dipendente, al termine di un periodo di malattia, chiedere di imputare a ferie un'assenza per malattia?

Pur non essendo prevista una specifica clausola contrattuale, in proposito si segnala che, con sentenza n. 3028 del 27 febbraio 2003 la Cassazione ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale in base al quale "se non può configurarsi un'incondizionata facoltà del lavoratore, assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio, di sostituire alla malattia il godimento delle ferie maturate quale titolo della sua assenza, tuttavia, il datore di lavoro, nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del tempo delle ferie, dovendo attenersi alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del datore di lavoro, è tenuto, se sussiste una richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito della scadenza del periodo di comporto".

5.2 E' possibile convertire giornate di ferie già fruite in giorni di permessi retribuiti?

Poiché non esiste un diniego in tal senso, a fronte della necessaria documentazione (ad esempio aver partecipato alle prove di un concorso pubblico) e di un'adeguata motivazione, si ritiene possibile accogliere tale richiesta.

6. Mancata fruizione e monetizzazione delle ferie

6.1 Il dipendente, oggettivamente impossibilitato a fruire delle ferie, può chiederne la monetizzazione? Anche in costanza di rapporto di lavoro?

Per quanto riguarda la monetizzazione delle ferie, occorre in via preliminare segnalare che la precedente regolamentazione contrattuale è stata superata dalle disposizioni legislative successivamente emanate. In proposito, occorre, infatti, richiamare l' art. 5, comma 9 del D.L. n. 95 del 2012, convertito nella legge 135/2012 che ha regolato la materia, stabilendo che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche, anche di qualifica dirigenziale, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La citata norma prevede, altresì, che le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessino di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della citata disposizione legislativa, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Pertanto è da escludere tassativamente la possibilità di monetizzare le ferie in costanza di rapporto di lavoro.

6.2 Vi sono dei casi in cui è ancora possibile monetizzare le ferie?

L'obiettivo del legislatore è quello di favorire una maggiore responsabilizzazione nel godimento del diritto alle ferie, pertanto in tale contesto vi sono tuttora casi per i quali è possibile la monetizzazione delle ferie. A riprova di ciò, infatti, nelle ipotesi di cause estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro (es. malattia, dispensa dal servizio, decesso del dipendente) non si applica il divieto di monetizzazione delle ferie. Diversamente, qualora la cessazione del rapporto di lavoro sia prevedibile (collocamento a riposo) ovvero quando si configurino delle vicende estintive in cui il lavoratore concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante il compimento di atti (es. esercizio del proprio diritto di recesso) o comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova), lo stesso deve

accettare tutte le eventuali conseguenze derivanti dalle suddette situazioni, ivi inclusa la mancata monetizzazione delle ferie maturate e non godute, ai sensi della citata norma. Sulla questione si citano i pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 32937 del 6 agosto 2012 e n. 40033 dell' 8 ottobre 2012.

6.4 E' possibile procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute, nel caso di un dipendente che sia stato dispensato dal servizio per permanente inidoneità all'impiego?

Per quanto attiene al pagamento sostitutivo delle ferie, occorre fare riferimento alle disposizioni legislative intervenute sulla materia, già richiamate ai punti 6.1 e 6.2.

Con riguardo alla disciplina contrattuale, va considerato che il comma 15, dell'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995, dispone che il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si protraggono per l'intero anno solare.

Si ritiene, pertanto, che nel caso in argomento, trattandosi di un dipendente dispensato per permanente inidoneità al servizio, si possa procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute ma maturate nel periodo di assenza per malattia retribuito.

Tale possibilità è stata prevista anche dai pareri n. 32937 del 6 agosto 2012 e n. 40033 dell' 8 ottobre 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, come una delle eccezioni rispetto al generale divieto di monetizzazione delle ferie stabilito dal d.l. 95/2012, convertito nella legge 135/2012.

6.5 Nel caso di un dipendente dimissionario, con ferie non godute a causa di assenza per infortunio sul lavoro protrattasi sin dall'inizio del periodo di preavviso, l' Ente può rinunciare a parte del preavviso per consentire il godimento delle stesse?

In tale ipotesi è del tutto evidente che il mancato godimento delle ferie non è comunque ascrivibile alla volontà del dipendente per cui l' Ente potrebbe procedere alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute ai sensi delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti. In ogni caso tali circostanze vanno valutate alla luce dei limiti indicati dal Dipartimento della funzione pubblica con i pareri n. 32937 del 6 agosto 2012 e n. 40033 dell' 8 ottobre 2012 mediante i quali sono state fornite le modalità applicative del D.L. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012.

7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie

7.1 In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

In proposito, occorre richiamare l'art. 18, comma 15 del CCNL 6 luglio 1995, il quale stabilisce che "il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare". Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui sono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie.

7.2 Ai fini della maturazione delle ferie sono utili anche i periodi di aspettativa senza assegni?

L'aspettativa senza assegni determina una sospensione del rapporto di lavoro e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi, per cui, conseguentemente, le ferie debbono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza.

In osservanza a tale principio questa interpretazione è sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite le quali, infatti, non sono in alcun modo equiparabili al servizio prestato. Poiché le ferie rappresentano il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato, non vi sarebbe motivo di riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (Cass. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 e Cass. 1315 del 1985).

7.3 Nei periodi di fruizione del congedo parentale maturano le ferie?

L'art. 34, comma 5 del d.lgs. n. 151 del 2001 stabilisce che i periodi di congedo parentale non sono utili ai fini della maturazione delle ferie. La disciplina contrattuale di cui all'art. 14, comma 5, del CCNL integrativo del 14 febbraio 2001 prevede invece, quale norma di maggior favore,

che nell'ambito del suddetto congedo i primi 30 giorni, che sono quelli retribuiti al 100%, non riducono le ferie.

8. Periodo di fruizione e rinvio al nuovo anno

8.1 Nelle ipotesi di mancata fruizione delle ferie entro l'anno solare di riferimento, è possibile differirne il godimento? Entro quale termine massimo?

L'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 prevede le seguenti ipotesi di rinvio:

- la prima riguarda la possibilità per il dipendente di fruire, per motivate esigenze di carattere personale, delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo. Ovviamente l'utilizzo delle ferie in tale periodo dovrà avvenire compatibilmente con le necessità di servizio;
- la seconda riguarda il caso in cui indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di spettanza, per cui il dipendente potrà fruire delle stesse entro il primo semestre dell'anno successivo e, comunque, non oltre il 30 giugno di tale anno.
- impedimento derivante da malattia del lavoratore: in tal caso, la fruizione può avvenire anche oltre il mese di aprile dell'anno successivo, in periodi compatibili con le oggettive esigenze del servizio e comunque non oltre l'anno; (si veda l'integrazione effettuata con l'art. 46, comma 2, del CCNL 16 febbraio 1999).

8.2 Quali motivazioni deve fornire il dipendente per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo?

L'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 stabilisce che "compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente potrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza". Dalla formulazione della norma, non sembra necessario che il dipendente fornisca nel dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie all'anno successivo. In relazione a ciò si ritiene ammissibile che la richiesta possa anche avvenire sulla base di generiche necessità di carattere personale, che non richiedono alcuna valutazione da parte dell'Ente. Infatti, l'aspetto di maggior rilievo della disciplina dell'istituto è rappresentata dal fatto che, in ogni caso, la fruizione differita può essere consentita soltanto qualora la stessa sia compatibile con le "esigenze di servizio". Queste ultime, pertanto, rappresentano l'unico criterio da seguire nell'accoglimento della richiesta del lavoratore e, qualora

evidenziate, potrebbero costituire il solo elemento ostativo al diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo.

8.3 Chi è il soggetto competente ad attestare la sussistenza delle indifferibili esigenze di servizio che non hanno reso possibile la fruizione delle ferie nell'anno?

Tale compito rientra nelle competenze del soggetto responsabile della struttura (sia di livello dirigenziale, che non dirigenziale) presso la quale presta servizio il dipendente o di analoghe figure eventualmente individuate nel regolamento di organizzazione (art. 2 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.). Lo stesso soggetto deve anche farsi carico di assicurare che le ferie rinviate per indifferibili esigenze di servizio siano effettivamente fruite nel primo semestre dell'anno successivo. A tale fine, dovrà procedere, entro un tempo congruo, all'assegnazione delle stesse, tenendo conto delle esigenze del dipendente in applicazione dell'art. 2109, comma 2, del codice civile.

8.4 Qualora il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, quali comportamenti deve adottare l'Ente?

In via preliminare, sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'Ente è tenuto ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruito, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012). Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in particolari circostanze, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In considerazione dell'eccezionalità di tale evenienza e al fine di ripristinare ordinari meccanismi di fruizione delle ferie, sarà cura dell'Ente programmare i relativi periodi tenendo presente, ove possibile, anche delle esigenze del lavoratore.

8.5 E' consentita la fruizione delle ferie oltre i termini del 30 aprile e del 30 giugno, indicati dalla contrattazione collettiva ?

Al di fuori delle ipotesi stabilite dall'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 come integrato dall'art. 46, comma 2, del CCNL 16.2.1999, la contrattazione collettiva non prevede alcuna possibilità di rinvio delle ferie oltre il termine di sei mesi successivi all'anno di maturazione per cui, al fine di evitare un utilizzo improprio delle possibilità di riporto consentite dal CCNL, è necessaria oltre ad una precisa programmazione delle assenze, effettuare un costante monitoraggio da parte della dirigenza sui tempi di fruizione delle ferie dei dipendenti, anche al fine di favorire una maggiore responsabilizzazione degli stessi nel godimento del diritto alle ferie. Pertanto il dirigente, attraverso le modalità gestionali ritenute più opportune (ad esempio mediante la predisposizione dei cosiddetti "piani ferie") ovvero prestabilendo turni di avvicendamento tra i lavoratori, è tenuto a garantire in ogni caso l'operatività dell'ufficio, assicurando la massima presenza in servizio nelle fasi di maggiore attività e favorendo la fruizione delle ferie nei periodi in cui la stessa è ridotta.

8.6 Chi stabilisce in quale periodo il lavoratore può fruire delle ferie? E' possibile programmare le ferie dei dipendenti nei periodi di minore attività lavorativa?

Le modalità di fruizione delle ferie sono disciplinate dal codice civile, dal d.lgs. n. 66 del 2003, nonché dall'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995.

Secondo l'art. 2109 del codice civile le ferie, pur configurandosi come un diritto irrinunciabile del lavoratore, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto sia delle esigenze delle imprese che degli interessi del prestatore di lavoro.

Tali disposizioni, che in virtù dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, si applicano anche alle pubbliche amministrazioni, risultano coerenti con i principi

del lavoro pubblico, laddove al dirigente spetta la responsabilità del corretto funzionamento dell'ufficio cui lo stesso è preposto, in relazione ai canoni costituzionali di imparzialità e buon andamento.

In tale ambito, il contratto collettivo del 6 luglio 1995 ha riaffermato il summenzionato principio secondo cui è il datore di lavoro che pianifica, in relazione alle priorità organizzative dell' Ente, le assenze per ferie dei dipendenti, avendo riguardo anche alle esigenze degli stessi.

Tuttavia il CCNL, nell'ottica di garantire la fruizione dell'istituto in tempi certi, ha introdotto norme di miglior favore rispetto alla disciplina codicistica che riconosce una maggiore discrezionalità al datore di lavoro privato, ampliando le tutele del lavoratore mediante la previsione di specifiche clausole dirette ad assicurare la fruizione delle ferie entro un determinato arco temporale, nonché a garantire che almeno due settimane vengano utilizzate nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

Pertanto il dirigente, attraverso lo strumento dei cosiddetti "piani ferie" ovvero prestabilendo turni di avvicendamento tra i lavoratori, è tenuto a garantire in ogni caso l'operatività dell'ufficio, assicurando la massima presenza in servizio nelle fasi di maggiore attività e programmando la fruizione delle ferie nei periodi in cui la stessa è ridotta. Pertanto si ritiene che sia buona regola attribuire le ferie nei periodi di minore attività lavorativa.

8.7 Qualora non sia garantita la fruizione delle due settimane di ferie annuali consecutive, in quali responsabilità incorrono i dirigenti o i responsabili di struttura?

In via generale, rientra nei compiti del dirigente o, in sua assenza del responsabile della struttura, gestire correttamente l'istituto delle ferie attraverso un'attenta programmazione delle stesse, la cui fruizione non dipende esclusivamente dalla volontà del lavoratore. Infatti, in caso di inerzia di quest'ultimo o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, il datore di lavoro ha anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie. In proposito, per quanto riguarda la questione in esame, occorre anche specificare che l' art. 18 bis del d.lgs. n. 66 del 2003 stabilisce apposite sanzioni pecuniarie in caso di violazione delle disposizioni, previste dall' art. 9, comma 1 del medesimo decreto, nell'ipotesi di mancato rispetto del periodo di due settimane consecutive e del riporto all' anno successivo a quello di maturazione.

9. Festività

9.1 Le festività cadenti in giorno non lavorativo possono essere recuperate?

Il CCNL ha disciplinato in modo esaustivo tutta la materia delle ferie e delle festività per cui, non essendovi alcuna disposizione che consenta di remunerare o di compensare l'ipotesi di una festività cadente in giorno non lavorativo e non essendovi neppure rinvii in tal senso, si esclude tale possibilità.

9.2 La festività cadente nel giorno di riposo settimanale del dipendente turnista può essere recuperata?

La festività cadente nei giorni di riposo settimanale del dipendente turnista non comporta alcun diritto al recupero della giornata di riposo, in quanto, l'attività svolta nelle giornate festive viene considerata, nell'articolazione dei turni, come prestazione ordinaria. Infatti per il personale addetto sono già previsti dal CCNL strumenti di tutela alternativi che consistono essenzialmente in una remunerazione di tipo economico.

9.3 In caso di impossibilità di fruizione, per motivi di servizio, della festività del Santo patrono è possibile richiedere il riposo compensativo?

Nel caso prospettato e cioè il mancato godimento per motivi di servizio della festività del santo Patrono, la ricorrenza deve essere fruita come riposo compensativo in altri giorni lavorativi.

9.4 Le festività ricadenti nella giornata domenicale devono essere retribuite?

Nessuna disposizione della vigente contrattazione collettiva nazionale del Comparto degli Enti pubblici non economici prevede e disciplina la possibilità

del pagamento di una retribuzione o comunque di un compenso aggiuntivo per il caso di festività coincidenti con la domenica.

Per completezza informativa, si aggiunge anche che l'art.1, comma 224, della legge n. 266/2005 ha escluso anche la possibilità di corrispondere quote di retribuzione aggiuntiva ai pubblici dipendenti per il caso di festività civili coincidenti con la domenica.

Infatti, il suddetto art. 1, comma 224, espressamente dispone: "Tra le disposizioni riconosciute inapplicabili dall'articolo 69, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994/1997 è ricompreso l'articolo 5, terzo comma, della legge 27 maggio 1949, n. 260, come sostituito dall'articolo 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90, in materia di retribuzione nelle festività civili nazionali ricadenti di domenica. E' fatta salva l'esecuzione dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge."

Anche per questa ipotesi, ulteriori e più ampie indicazioni potranno essere richieste al medesimo Dipartimento della Funzione Pubblica, venendo anche in questo caso in considerazione una problematica concernente l'interpretazione di norme di legge.

10. Le quattro giornate di festività sopresse (L. 937/1977)

10.1 In che cosa consiste l'istituto delle festività sopresse ?

Il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche di ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella legge n.937/1977. La suddetta normativa è stata contrattualizzata dall' art. 18 CCNL del 6 luglio 1995, come integrato dall'art. 46, comma 2, CCNL 16 febbraio 1999. Le citate disposizioni contrattuali hanno definito le festività sopresse come "*giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977*", assimilandole sostanzialmente alle ferie. Ciò anche in coerenza con l'orientamento assunto dal Consiglio di Stato, che nel precedente assetto pubblicistico (Cons. Stato, VI, 20.10.1986, n.802) ha qualificato tali giornate non come permessi ma come "congedo ordinario" (sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

10.2 Le quattro giornate di festività sopresse non fruiti nell'anno in corso possono essere differite all'anno successivo?

La disciplina delle festività sopresse 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. Prima del divieto di monetizzazione introdotto dal d.l. 95/2012 convertito nella legge 135/2012, nel caso in esame le stesse venivano retribuite. Allo stato, invece, tale possibilità non è più attuabile.

10.3 Le festività sopresse possono essere fruiti ad ore? Sono frazionabili?

L'art.18 del CCNL del 6 luglio 1995, definendo le quattro giornate della legge n.937/1977 come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie, come già sostenuto anche dal Consiglio di Stato con la sentenza, n.802 del 1986.

Pertanto, in mancanza di previsioni espresse circa la fruibilità ad ore sia nella legge n.937/1977, sia dalla contrattazione collettiva non possono che trovare applicazione le stesse regole valevoli per le ferie.

Da ciò discende che le quattro giornate di festività soppresse, ai sensi della predetta legge, non possono essere fruite ad ore e neppure sono frazionabili per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero previsto.

10.4 Quali sono le modalità di fruizione delle 4 giornate di festività soppresse?

In via generale, nel corso dell'anno solare, il dipendente ha diritto a fruire, in aggiunta ai giorni di ferie, anche di ulteriori quattro giornate di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977 e dall' art. 18 CCNL del 6 luglio 1995, come integrato dall'art. 46, comma 2, CCNL del 16 febbraio 1999. Per quanto riguarda, invece, la fruizione delle stesse nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro, la relativa quantificazione viene determinata in dodicesimi.

Considerata, poi, l'assimilazione alle ferie, le stesse devono essere proporzionalmente ridotte in presenza di eventi sospensivi del rapporto di lavoro per i quali è espressamente sancita la regola della mancata maturazione delle ferie: aspettativa per motivi familiari; congedi per la formazione e per eventi particolari di cui alla legge n.53/2000; congedi parentali di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 (tranne che per i trenta giorni retribuiti per intero); ecc. Inoltre le quattro giornate in questione, analogamente alle ferie, maturano anche nelle ipotesi di malattia e congedo di maternità ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2001.

11. Ferie e mobilità

11.1 Il dipendente in mobilità può fruire nell'Ente di destinazione delle ferie residue maturate nell'amministrazione di provenienza?

In caso di mobilità non si determina la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro ma la continuazione del rapporto precedente con un nuovo datore di lavoro. Da ciò consegue che mentre deve ritenersi esclusa la possibilità di monetizzare le ferie non godute dal dipendente prima del trasferimento, perché non c'è alcuna cessazione del rapporto, è senz'altro possibile che egli ne fruisca presso il nuovo datore di lavoro, perché il rapporto continua con il nuovo Ente.

12. Altri problemi applicativi

12.1 Quali voci del trattamento economico spettano al dipendente nella giornata in cui fruisce delle ferie?

L'art. 28 del CCNL del 16 febbraio 1999 nel definire la struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri elenca le seguenti voci: a) stipendio tabellare; b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale di cui all'art. 15, comma 4 del DPR n. 43/1990, ove acquisita; e) compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti; altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge che spettano al dipendente nella giornata in cui fruisce delle ferie. Le rimanenti voci indicate nel predetto elenco: d) compensi per lavoro straordinario, rimangono escluse poiché collegate all' esercizio effettivo della prestazione lavorativa.

12.2 Essendo un diritto irrinunciabile, le ferie possono essere godute a prescindere dalle esigenze di servizio?

Seppure le ferie costituiscano un diritto irrinunciabile, costituzionalmente tutelato, non possono essere fruite a prescindere dalle esigenze organizzative ma sempre in coerenza con le necessità di espletamento e continuità della funzione amministrativa. La caratteristica di irrinunciabilità delle stesse si deve intendere nel senso che non è un diritto disponibile, e quindi negoziabile se non nelle modalità di fruizione, tra le due parti, lavoratore e datore di lavoro poiché le regole poste a tutela del recupero psicofisico dei lavoratori non possono essere oggetto di rinuncia o di transazione secondo quanto previsto dall' art. 2113 del codice civile.

12.3 E' previsto un minimo di giorni di ferie da fruire consecutivamente al fine di consentire al dipendente un adeguato recupero psico-fisico ?

Il comma 10 dell' art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 prevede espressamente la garanzia in capo al dipendente del godimento di almeno due settimane

continue di ferie nel periodo 1 giugno- 30 settembre. Tale consecutività permette, infatti, un adeguato recupero psico- fisico parametrato all' anno solare di espletamento della prestazione lavorativa. Pertanto, nel caso di settimana lavorativa articolata su cinque giorni, le ferie relative alla copertura del periodo di due settimane, che rappresenta la durata minima da garantire continuativamente al dipendente, corrispondono a dieci giorni.

12.4 Il dipendente può, previo consenso formalmente espresso, rinunciare alle proprie ferie?

L'irrinunciabilità delle ferie, stabilita già nel dettato costituzionale, è un principio finalizzato ad evitare che il prestatore di lavoro, soggetto debole del rapporto, possa essere indotto a rinunciare al proprio diritto alle ferie e, quindi, pregiudicarsi un adeguato riposo, necessario alla tutela della sua persona nonché della sua personalità. Tale ipotesi, però, può verificarsi solo dopo che il datore di lavoro abbia posto in essere tutti gli elementi utili affinché il lavoratore possa fruire del proprio diritto.

12.5 La fruizione delle ferie costituisce anche un adempimento di un obbligo del datore di lavoro?

La finalità della fruizione del periodo di ferie è quella di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, la tutela della salute e lo sviluppo della personalità del lavoratore. Tali finalità costituiscono per il datore di lavoro una vera e propria obbligazione rendendolo, quindi, "debitore" dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psico-fisica dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 2087 c.c. Pertanto l'omessa fruizione delle ferie costituisce un inadempimento degli obblighi di parte datoriale, la cui condotta viola le disposizioni imperative poste a tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

12.6 Il dipendente che ha fruito di permessi retribuiti (partecipazione a concorsi ed esami, lutto, ecc.) conserva il diritto alle ferie?

Nelle ipotesi di fruizione da parte del dipendente dei permessi retribuiti, ad esempio per partecipazione a concorsi ed esami, lutto, il diritto alle ferie rimane impregiudicato.

12.7 Le ferie devono essere decurtate se il dipendente non recupera i permessi brevi previsti dall'art. 20, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995?

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del CCNL del 6 luglio 1995, i permessi brevi che non siano recuperati con le modalità espressamente indicate dal contratto, determinano la decurtazione, in proporzione, della retribuzione.

In relazione ai predetti permessi, come di norma per le fattispecie di assenza che comportino una sospensione dell'attività lavorativa senza diritto alla retribuzione, in mancanza di previsioni di legge che dispongano altrimenti o di una disciplina contrattuale di miglior favore, le ferie devono essere ridotte in proporzione alla durata dell'assenza.

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non spettano nei casi di sospensione dell'attività lavorativa, salvo diversa previsione di legge o di contratto (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cass n. 6872 del 1988 e n. 504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cass n. 1315 del 1985).

Se dal calcolo delle ferie, proporzionalmente ridotte secondo il suddetto criterio, oltre alle giornate intere vi siano delle frazioni di giornata, si ritiene ragionevole procedere ad arrotondamenti all'unità superiore solo in presenza di frazioni superiori a $\frac{1}{2}$ ($>0,5$).

12.8 In materia di fruizione dell' istituto delle ferie prevale la disciplina contrattuale o quella legale (art.10 del D.Lgs.n.66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni)? E' possibile una lettura coordinata delle disposizioni previste dalle due fonti?

Le disposizioni in materia di ferie di cui all'art. 10 D. Lgs. n. 66 del 2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213 del 2004 devono, necessariamente, essere interpretate ed applicate in relazione alle previsioni di fonte contrattuale di cui all'art. 18 del CCNL degli Enti pubblici non economici del 6 luglio 1995, come integrato dall'art. 46, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, confermate dal CCNL sottoscritto in data 9 ottobre 2003.

Si ritiene opportuno premettere che il coordinamento delle due fonti, pone anche problemi di interpretazione della fonte legale. A tale proposito, ci sembra imprescindibile il rinvio agli orientamenti applicativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, diramati con circolare n. 8 del 3 marzo 2005. Sugeriamo inoltre, per gli aspetti più strettamente pertinenti alla

interpretazione della fonte legale, di acquisire anche l'autorevole parere di tale Ministero.

In ogni caso, per collaborare alla soluzione dei problemi posti, si ritiene di poter fornire le seguenti precisazioni.

Innanzitutto, si ricorda che la fonte legale (art. 10, comma 1 del D.Lgs.n.66/2003, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 213/2004), prevede specifiche disposizioni in merito alla fruizione delle ferie annuali retribuite, che si possono così riassumere:

- a1) diritto ad un periodo annuale non inferiore a 4 settimane;
- b1) diritto alla fruizione di almeno due settimane nell'anno di maturazione (le due settimane devono essere consecutive a richiesta espressa del lavoratore);
- c1) fruizione del restante periodo minimo di due settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione;
- d1) la salvaguardia di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, relativamente alle "modalità di fruizione" ("...salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva...").

Parallelamente, la fonte contrattuale (art. 18 del CCNL Enti pubblici non economici del 6 luglio 1995, come integrato dall'art. 46, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999), prevede "altre" disposizioni, in merito alle modalità di fruizione, così riassumibili:

- a2) fruizione di tutto il periodo di ferie nel corso dell'anno solare di riferimento;
- b2) diritto alla fruizione, su espressa richiesta del dipendente, di almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre, nel rispetto dei turni prestabiliti;
- c2) in deroga alla previsione ricordata al punto a2), possibilità di fruizione entro il primo semestre dell'anno successivo, ma limitatamente al caso di "indifferibili esigenze di servizio";
- d2) in deroga alla previsione ricordata al punto a2), possibilità di fruizione entro aprile dell'anno successivo, ma limitatamente al caso di "motivate esigenze di carattere personale" del dipendente;
- e2) in deroga alla previsione ricordata al punto d2), possibilità di fruizione oltre il mese di aprile e, comunque, non oltre l'anno, ma limitatamente al caso di "impedimento derivante da malattia del lavoratore".

Venendo al più delicato problema del coordinamento tra le due fonti, si ritiene opportuno suggerire la seguente lettura:

- 1) non v'è alcun dubbio sul fatto, che la previsione di fonte contrattuale ricordata al punto a2) sia "prevalente" rispetto a quella della fonte legale sintetizzata in b1), in quanto "trattamento più favorevole per il dipendente";

resta ferma ovviamente la sanzionabilità amministrativa esclusivamente per la violazione del trattamento minimo di legge (mancata fruizione delle due settimane entro il 31/12);

2) si ritiene che anche la previsione di fonte contrattuale di cui al punto b2) introduca - rispetto alla previsione sintetizzata in b1) - un trattamento di "miglior favore per il dipendente"; pertanto essa deve essere senza alcun dubbio applicata, in quanto obbligo assunto contrattualmente; anche in questo caso, tuttavia, non potrà prescindersi dal rispetto dell'obbligo minimo di legge, ossia la fruizione di almeno 2 settimane nell'anno di maturazione; resta sempre ferma – come già detto – la sanzionabilità amministrativa per la sola violazione di legge;

3) infine, si ritengono tuttora vigenti (e vincolanti per il datore di lavoro) le deroghe di cui ai punti c2), d2), e2), previste dal medesimo contratto collettivo, naturalmente strettamente condizionate al verificarsi delle fattispecie ivi stabilite; anche in questo caso, tuttavia, la norma legale richiamata nel punto c1), rappresenta un "minimo" non derogabile.

Si ricorda, da ultimo, anche con riferimento a quanto suggerito al predetto punto 3), il significativo richiamo, contenuto nella circolare ministeriale, al fatto che "nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie, secondo il principio della infra-annualità, le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 del Codice Civile".

In conclusione, si sottolinea che la lettura suggerita è ispirata, innanzitutto, ad un criterio prudenziale, anche in considerazione della possibilità di incorrere nelle sanzioni amministrative di cui all'art. 18-bis del citato D.Lgs. n. 66/2003, nonché di eventuale contenzioso con i dipendenti e possibile affermazione di responsabilità per inadempimento contrattuale del datore di lavoro.

Essa sembra inoltre confortata da alcuni passaggi contenuti nella circolare ministeriale, in particolare dal richiamo, ivi contenuto, alla possibilità che la contrattazione collettiva possa prevedere "un termine massimo di fruizione del periodo di ferie 'minore' di quello individuato dal legislatore, ferma restando la punibilità della sola violazione di legge".