



Prot. n. _____ del 24/04/2023

A TUTTI I DIPENDENTI

All'Ing. Bernardina COLASANTI
Dirigente Dipartimento Governo del Territorio

Alla Dott.ssa Laura FELICI
Dirigente del Dipartimento Attività Economico
Finanziarie

Al Dott. Michele LAMANNA
Comandante Servizio Polizia Locale

Alla Dott.ssa Rossella RAGO
Dirigente Dipartimento Servizi alla Persona

Ai Responsabili di P.O. tutti

Alla RSU

E pc

al **Sindaco Riccardo Varone**

All'Assessore al Personale **Sig. Alessandro Di Nicola**

Oggetto: Direttiva sulla programmazione straordinaria delle ferie pregresse anni precedenti

- 1.Premessa e finalità
- 2.Obblighi e responsabilità dirigenziali nella programmazione delle ferie dei dipendenti assegnati
- 3.Obbligo dirigenziale di programmazione delle ferie pregresse riferite ad anni precedenti il 2023
- 4.Criteri direttivi per la programmazione straordinaria delle Ferie pregresse

1.Premessa e finalità

Al fine di agevolare la fruizione dell'importante istituto normativo e contrattuale in oggetto, garantendo al contempo uniformità applicativa, anche agevolando l'attività di controllo del competente Ufficio personale, si emana la presente direttiva in materia di ferie, precisando che la stessa, e le risoluzioni in essa contenute, pur facendo necessariamente prioritario ed imprescindibile riferimento al contesto normativo e/o contrattuale vigente in materia, laddove l'eccezionalità della situazione lo ha reso necessario, si ispirano a principi di correttezza e buona fede del rapporto di lavoro nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La disciplina relativa alla fruizione delle ferie e delle festività soppresse per il personale con qualifica non dirigenziale è rinvenibile nell'art. 38 del C.C.N.L. Regioni Enti Locali del 15/11/2022 il quale stabilisce che **"le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili"**.



Si evidenzia che detta previsione discende dal principio in base al quale le ferie costituiscono diritto costituzionalmente riconosciuto e garantito dall'art. 36 della Costituzione, per cui alle ferie stesse si riconosce la funzione di garantire, attraverso il riposo, il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.

Relativamente alle modalità di fruizione delle ferie, si rammenta che la disciplina dei C.C.N.L. di categoria va integrata con le disposizioni del D.Lgs. 08.04.2003 n. 66 e s.m.i., che ha portato significative novità alla materia ed in base al quale costituisce specifica **responsabilità del Dirigente del Servizio programmare e organizzare le proprie ferie e quelle del personale ascritto al proprio Servizio, in modo da garantire la continuità del servizio stesso e la presenza costante ed adeguata negli uffici comunali e delle attività in generale.**

Si ricorda che **ordinariamente tutte le ferie maturate al 31.12.2022 devono essere programmate e usufruite nel corso dell'anno solare di competenza** e che: ai sensi dell'art 38 commi 14 e 15 sia in caso di indifferibili esigenze di servizio o nel caso di motivate esigenze di carattere personale le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre (30/06/2023) dell'anno successivo

Allo stesso modo, è opportuno rammentare che rientra nella esclusiva responsabilità di ciascun Dirigente l'eventuale modifica del proprio programma di ferie.

Si evidenzia altresì che l'art. 2109 c.c. individua un potere del datore di lavoro, nello stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Si evince pertanto una facoltà unilaterale del datore di lavoro nel determinare la collocazione temporale del periodo feriale, finanche a modificarla, che rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale, fatto salvo il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo di ferie.

2.Obblighi e responsabilità dirigenziali nella programmazione delle ferie dei dipendenti assegnati

Nel sistema complessivo delineato dal D.Lgs.n.165/2001, tutte le attività connesse all'amministrazione e gestione del personale sono rimesse all'autonoma valutazione e decisione degli Enti, in particolare l'attività di gestione del personale non costituisce più attività amministrativa e non richiede quindi determinate amministrative o altri provvedimenti amministrativi. Essa, infatti, in base all'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, rientra tra quelle ricondotte alla esclusiva competenza del dirigente che vi provvede con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro e, quindi, con atti di diritto privato. Nell'ambito di ciascun ente o amministrazione, quindi, **compete al Dirigente responsabile della struttura organizzativa presso la quale presta servizio il dipendente, secondo il disegno organizzativo definito nel regolamento di organizzazione dell'ente (art. 2 D.Lgs.n.165/2001 – art. 89 D.Lgs.n.267/2000), il compito di assicurare che le ferie rinviate per indifferibili esigenze di servizio siano fruite nel primo semestre dell'anno successivo**, tenendo conto anche delle richieste del dipendente (ma si ricordi che in materia è sempre applicabile l'art. 2109, comma 2, del codice civile).

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:

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



Parallelamente, **la fonte contrattuale** (nell'art. del C.C.N.L. Regioni Enti Locali del 16/11/2022), prevede "altre" disposizioni, in merito alle modalità di fruizione, così riassumibili:

1. fruizione di tutto il periodo di ferie nel corso dell'anno solare di riferimento, previa autorizzazione ed in periodi compatibili con le esigenze di servizio;
2. diritto alla fruizione, su espressa richiesta del dipendente, di almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre, nel rispetto dei turni prestabiliti;
3. in deroga alla previsione ricordata al punto1, possibilità di fruizione entro il primo semestre dell'anno successivo, ma limitatamente al caso di "indifferibili esigenze di servizio";
4. in deroga alla previsione ricordata al punto1, possibilità di fruizione entro aprile dell'anno successivo, ma limitatamente al caso di " motivate esigenze di carattere personale" del dipendente.

Conseguentemente la disciplina dei CCNL in materia di ferie è sempre valida ed efficace e deve essere quindi rispettata come vincolo negoziale. I termini di fruizione delle ferie previsti dall'art.38 del CCNL del 16/11/2022 devono, quindi, ritenersi prevalenti rispetto a quelli previsti dal D.Lgs.n.66/2003, nel testo modificato dal D.Lgs.n.213/2004, per la esplicita salvaguardia della disciplina contrattuale contenuta nei citati decreti; indicazioni in tal senso si ricavano dai contenuti della circolare n.8/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Resta ferma ovviamente la sanzionabilità amministrativa del Dirigente esclusivamente per la violazione del trattamento minimo di legge (mancata fruizione delle due settimane entro il 31/12).

I termini, quindi, per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelli indicati nell'art. 38 del C.C.N.L. Regioni Enti Locali del 16/11/2022, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali sia per il differimento per esigenze di servizio, e la loro violazione si può tradurre in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario (Ministero del Lavoro, circolare n.8 del 2005).

La disciplina legale (D.Lgs.n.213/2004) ha valore, invece, per quanto riguarda gli aspetti sanzionatori collegati ai seguenti inadempimenti:

- a) mancata concessione di due settimane di ferie nel primo anno di maturazione, l'iniziativa compete sempre al dirigente, non occorre necessariamente la domanda del lavoratore (art. 2119 del codice civile);
- b) mancata concessione di altre due settimane di ferie entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

3.Obbligo dirigenziale di programmazione delle ferie pregresse riferite ad anni precedenti il 2023

In materia di fruizione di ferie, si richiamano i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti applicativi rilasciati da parte dell'ARAN:

- a) le ferie sono un diritto irrinunciabile;
- b) le ferie non fruito nel periodo previsto dal CCNL, possono sempre essere fruito anche in periodi successivi; infatti, la data del 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione è solo il termine massimo entro il quale il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere il differimento delle ferie precedentemente maturate dal dipendente e non fruito fino a tale momento per esigenze di servizio;

Per il caso della **mancata fruizione delle ferie per ragioni di servizio entro il primo semestre o nel caso di mancata fruizione derivi dalla mancata richiesta del dipendente dopo tale termine**, si richiamano i contenuti dello specifico orientamento applicativo ARAN RAL498, secondo il quale:

- a) 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 fruito 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., anche in mancanza di richieste del



- dipendente (le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore);
- b) normalmente, infatti, l'amministrazione garantisce la continuità dei servizi ed assicura il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto anche delle scadenze previste dal contratto, avvalendosi del citato art.2109 del c.c. attraverso la predisposizione di appositi e completi piani ferie e in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi anche attraverso l'assegnazione d'ufficio delle ferie;
 - c) in caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, e tradottesi in un danno, anche funzionale, per l'amministrazione, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs.n.165/2001.

Alla luce della già indicata 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.

La giurisprudenza della Cassazione ha stabilito che il lavoratore che, per fatto imputabile al datore di lavoro, non abbia goduto delle ferie nell'anno di riferimento, ha diritto alla fruizione delle stesse anche in anni successivi in applicazione del principio generale di diritto al risarcimento in forma specifica ex art. 2058 comma 1° c.c.

4.Criteri direttivi per la programmazione straordinaria delle Ferie pregresse

Ciò premesso ferma restando la validità delle disposizioni di cui all'art. 38 del CCNL 16.11.2022 in via del tutto eccezionale, stante la anomala situazione venutasi a creare in questo Comune in seguito al mancato godimento delle ferie degli anni precedenti, avendo comunque prioritariamente presente la necessità di non incorrere nelle violazioni previste dalla legge, si dispone che, al fine di un graduale azzeramento delle ferie arretrate, la programmazione delle ferie possa articolarsi come segue:

- 1- **che ogni Dirigente, sentito il dipendente interessato, programmi le ferie pregresse secondo il seguente cronoprogramma:**
 - a) **entro il 30/06/2023 almeno 1g di ferie pregresse a settimana e comunque a tale data dovranno essere usufruite almeno 12gg di ferie pregresse;**
 - b) **nel periodo 1 luglio-31 agosto 2023 dovranno essere programmate con il dipendente altri 12 gg di ferie pregresse;**
 - c) **Dal 1 settembre 2023 in poi dovranno essere programmate almeno 3gg di ferie pregresse al mese.**
- 2- **Alla programmazione obbligatoria delle ferie pregresse si aggiunge il normale utilizzo delle ferie 2023 secondo le regole contrattuali previste dall'art 38 CCNL 16/11/2022**
- 3- **Il personale che avesse fin qui regolarmente usufruito delle proprie ferie, è tenuto a rispettare le sole disposizioni generali attinenti la programmazione delle ferie per l'anno 2023 e pertanto in tal caso i dipendenti dovranno effettuare una programmazione conforme alle disposizioni del contratto di comparto.**
- 4- **Tale disposizione fa salvi casi diversi di pianificazione delle ferie che il Dirigente sia obbligato ad adottare in base a specifiche e giustificate esigenze prioritarie di funzionamento degli uffici.**

Si precisa che la presente Direttiva per la fruizione delle ferie è dettata esclusivamente dalla necessità di assicurare lo smaltimento dell'arretrato e pervenire ad un corretto utilizzo delle ferie spettanti e che,



pertanto, la presente direttiva, ben lungi dal determinare l'inizio di una "prassi derogatoria" delle regole vigenti, è esclusivamente mirata a riportare alla normalità la gestione delle ferie.

Resta inteso che le scadenze di cui sopra per la fruizione dei giorni di congedo ordinario ancora non fruiti sono da considerarsi obiettivi minimi, pertanto sarà apprezzato ogni possibile sforzo per ridurre ulteriormente i tempi di smaltimento dell'arretrato e **la conseguente eliminazione di una situazione che, si ripete, esclude qualsiasi normalità nella gestione in buona fede del rapporto di lavoro: ciò riguarda la modalità di gestione del potere datoriale sia quella comportamentale del dipendente che non può astenersi dal godimento di un diritto irrinunciabile.**

Distinti saluti.

Il Responsabile P.O.
Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico),
Performance, Trasparenza e Controlli
Dott. Cristiano De Angelis

Il Segretario Generale
Dirigente Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico)
Dott. ssa Giuseppina Antonelli