

Saluzzo, lì 03 maggio 2019

Spett.le Cliente

CIRCOLARE N. 601/2019

Oggetto: Fruizione ferie - Comunicazioni.

Visto il ripetersi abbastanza frequente di richieste di chiarimenti relative alle ferie ed al loro mancato godimento e conseguente richiesta di monetizzazione delle stesse, con la presente circolare forniamo un riepilogo della situazione in base alle norme attualmente vigenti.

Il CCCNL 21 maggio 2018 ha confermato le precedenti norme contrattuali in materia di fruizione delle ferie.

In particolare l'articolo 28 ha, tra l'altro, testualmente stabilito che:

... omissis...

" 9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative-

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruito nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

...omissis...

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza".

Si fa altresì presente che l'ARAN, nei propri orientamenti applicativi, ha avuto modo di chiarire quanto segue:

- "le situazioni di accumulo nel tempo di molti giorni di ferie non godute, con conseguente richiesta di monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, hanno col tempo costituito un aspetto patologico della disciplina dell'istituto, con significativa ricaduta negativa sotto il profilo della spesa delle PA. Spesso, tale situazione si è determinata anche per effetto sia della mancata programmazione delle ferie sia dell'assenza di controlli sull'applicazione dell'istituto da parte della dirigenza, anche con riferimento all'uso, eccessivo e spesso improprio, di quella possibilità concessa dalla contrattazione collettiva di spostare le ferie dall'anno di maturazione a quello successivo;

- il diverso termine dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, previsto dal D.Lgs .n.66/2003, per la fruizione delle ferie eccedenti le due settimane che obbligatoriamente devono essere fruite nell'anno di maturazione, come confermato dal Ministero del Lavoro nella medesima circolare n.8 del 2005, deve intendersi utile ai soli fini della possibile applicazione delle sanzioni amministrative, di cui all'art. 18 bis del medesimo D.Lgs.n.66/2003. Il dipendente, quindi, non può chiedere di spostare la fruizione fino al 18° mese successivo a quello di maturazione; né tale spostamento può essere operato dal datore di lavoro”;

- viene meno, quindi, sul piano formale, dall'entrata in vigore del D.L. n. 95/2012, ogni possibilità di ulteriore ricorso all'istituto della monetizzazione, sia delle ferie, sia, per quello che qui rileva, dei quattro giorni di riposo sostitutivi delle festività ex lege n. 937/77, attraverso la conseguente disapplicazione di tutte le norme legali e contrattuali che la consentivano;

certamente opera in relazione a tutti quei casi in cui vengono in considerazione vicende estintive del rapporto di lavoro alle quali il dipendente, in qualche modo, concorre attivamente mediante il compimento di atti (esercizio del diritto di recesso, le dimissioni) oppure attraverso propri comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (pensionamento, licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova).

In tali casi, infatti, proprio la prevedibilità dell'evento e/o la volontà dei soggetti coinvolti (mobilità, dimissioni, risoluzione del rapporto) non sono idonei a precludere una adeguata valutazione della complessiva vicenda, con la conseguente adozione di tutte le iniziative necessarie per assicurare, nei giusti tempi, la fruizione del diritto alle ferie, compatibilmente con le esigenze del lavoratore e quelle organizzative dell'amministrazione.

Non opererebbe, invece, in relazione a quelle altre vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi del tutto indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa e di controllo del datore di lavoro. In questi casi, infatti, si ritiene che l'impossibilità di fruire delle ferie non sia imputabile o comunque riconducibile al dipendente. Si tratta delle ipotesi in cui il rapporto di lavoro di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile in alcun modo (decesso, risoluzione per inidoneità permanente ed assoluta) oppure quelle caratterizzate dalla circostanza che il dipendente non ha, comunque, potuto fruire delle ferie maturate a causa di assenza dal servizio antecedente la cessazione del rapporto di lavoro (malattia, congedo di maternità, aspettative a vario titolo). Si tratta di situazioni che, proprio per i loro contenuti specifici, non sono considerate rispondenti alla ratio della legge e, quindi, vengono escluse dal suo ambito di applicazione".

Si invitano gli Enti in indirizzo ad attenersi scrupolosamente a quanto sopra, al fine di evitare spiacevoli contenziosi che potrebbero portare ad eventuali responsabilità contabili da parte dei Segretari/Dirigenti/Funzionari.

Distinti saluti.

Enti Service S.r.l.