



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: **FERIE E FESTIVITA'**
Comparto: **REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**

Dicembre 2015

Indice

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti.....	2
2. Nozione di personale neo assunto e relativi problemi applicativi	10
3. Particolari modalità di fruizione delle ferie.....	12
4. Interruzione e revoca delle ferie.....	17
5. Conversione delle ferie in altre assenze e di altre assenze in ferie.....	23
6. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie	28
7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie.....	43
8. Periodi di fruizione e trasporto al nuovo anno.....	45
9. Festività.....	48
10. Le quattro giornate di festività soppresse (L. 937/1977)	52
11. Ferie e mobilità	57
12. Altri problemi applicativi	60

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

1.1 Se dal calcolo delle ferie maturate risulta un numero non intero, come devono essere arrotondate le frazioni?

L'avviso dell'Agenzia è nel senso che, se dal calcolo delle ferie maturate dal personale risultano, oltre a giornate intere, anche delle frazioni, sia ragionevole, in assenza di espresse previsioni al riguardo, procedere ad arrotondamenti all'unità superiore in presenza di frazioni superiori a $\frac{1}{2}$ ($>0,5$).

1.2 In caso di assenza per malattia di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, con retribuzione prima al 90% e successivamente al 50%, allo stesso devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie relative ai suddetti periodi?

Ai sensi dell'art.18, comma 15, del CCNL del 6.7.1995 "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".

1.3 Un dipendente usufruisce nel 2012 di un giorno in più di ferie rispetto a quelle spettanti; è possibile detrarre il giorno dal quantitativo delle ferie spettanti per il 2013?

La soluzione proposta non può essere in alcun modo condivisa. Infatti, essa si tradurrebbe nella sostanziale ammissibilità della anticipazione in un anno delle ferie relative all'anno successivo, che, nel lavoro pubblico come in quello privato, non è mai stata possibile o lecita.

1.4 L'art.18, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 (la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi) può essere interpretato nel senso che la giornata del sabato deve essere computata come giorno di ferie?

In base alle previsioni dell'art.18, commi 2 e 5, del CCNL del 6.7.1995, il dipendente ha diritto a fruire di 32 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni; 28 giorni nel caso di orario articolato su cinque giorni.

Pertanto, nel computo dei giorni di ferie non si tiene conto del sesto giorno (sabato), feriale ma non lavorativo, solo nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali. In tale caso, il numero dei giorni di ferie deve essere ridotto da 32 a 28.

Nel computo dei giorni di ferie si tiene conto comunque dei giorni lavorativi, dato che solo rispetto ad essi può esplicarsi il diritto del lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa, al fine del necessario recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore stesso; conseguentemente, devono escludersi dal computo i giorni nei quali il lavoratore non è tenuto alla prestazione lavorativa in quanto destinati a consentire al lavoratore di compensare una maggiore durata della prestazione lavorativa in altri giorni della settimana (ad esempio riposo compensativo delle ore di straordinario effettuato in luogo della relativa remunerazione; riposo derivante dall'applicazione della banca delle ore; orario plurisettimanale, ecc.).

Infatti, in tali casi, nel giorno del riposo compensativo vengono a cumularsi le quote di riposo giornaliero non godute dal lavoratore negli altri giorni, per effetto della protrazione della prestazione lavorativa negli altri giorni.

1.5 Come si provvede alla definizione del periodo di ferie fruibili dal dipendente?

Ai fini della determinazione del periodo di godimento delle ferie, non può che farsi riferimento alle previsioni contenute nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 che trovano il loro immediato riscontro e fondamento nell'art.2109 del c.c.

1.6 Come devono essere correttamente calcolate le giornate di ferie del personale turnista? Se la settimana lavorativa è articolata in soli quattro giorni, come si calcolano le ferie?

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 non ha previsto una disciplina delle modalità di definizione del numero dei giorni di ferie e di fruizione delle stesse da parte del personale turnista diversificata rispetto a quella del restante personale.

Pertanto, in materia non possono non trovare applicazione le medesime regole dettate per la generalità dei lavoratori:

- il numero dei giorni di ferie è quello determinato dal contratto collettivo e deve essere goduto dal lavoratore nell'arco di un periodo di tempo continuativo;
- in ogni caso di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni settimanali, al lavoratore sono riconosciuti 28 giorni di ferie, ai quali si aggiungono le quattro giornate di riposo previste dalla Legge n.937/1977; conseguentemente, non trova rispondenza nelle regole contrattuali, la conservazione al lavoratore dei 32 giorni di ferie anche nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali;
- il contratto collettivo nazionale non prevede in alcun modo l'articolazione della prestazione lavorativa su quattro giorni settimanali; conseguentemente non può trovare applicazione neppure la regola del riproporzionamento del numero dei giorni di ferie, come previsto per il caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per evidenti ragioni di coerenza con la disciplina complessiva dell'istituto e per evitare il determinarsi di indubbe, ed ingiustificate, situazioni di disparità di trattamento, rispetto ai lavoratori sia con orario settimanale su sei giorni sia con orario su cinque giorni (che come si è detto dovrebbero essere assoggettati alla regola del riproporzionamento), riteniamo che, in relazione alle modalità di computo dei giorni di ferie, si possa seguire (in questo caso) il criterio di tenere conto anche del quinto giorno, feriale anche se non lavorativo. Si tratta di un criterio che, in base, ai principi di logica e buon senso, consente di evitare quegli aspetti negativi di cui si è detto, in stretta coerenza alla disciplina generale dell'istituto;
- nel computo dei giorni di ferie, non può essere inserito il giorno del riposo settimanale, comunque e sempre spettante al lavoratore che operi in turni di lavoro comprensivi anche della domenica;
- nel computo dei giorni di ferie non si tiene conto neppure del sesto giorno, feriale ma non lavorativo, derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali; ma in tale caso, il numero dei giorni di ferie deve essere ridotto da 32 a 28;
- nel computo dei giorni di ferie si tiene conto comunque dei giorni lavorativi (comunque almeno cinque), dato che solo rispetto ad essi può esplicarsi il diritto del lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa, al fine del necessario recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore stesso; conseguentemente, devono escludersi dal computo i giorni nei quali il lavoratore non è tenuto alla prestazione lavorativa in quanto destinati a consentire al lavoratore di compensare una maggiore durata della prestazione lavorativa in altri giorni della settimana (ad esempio

riposo compensativo delle ore di straordinario effettuato in luogo della relativa remunerazione; riposo derivante dall'applicazione della banca delle ore; orario plurisettimanale, ecc.); infatti, in tali casi, nel giorno del riposo compensativo vengono a cumularsi le quote di riposo giornaliero non godute dal lavoratore negli altri giorni, per effetto della protrazione della prestazione lavorativa negli altri giorni.

1.7 Come devono essere calcolate le ferie per i lavoratori che effettuano un orario settimanale in parte su sei giornate e in parte su cinque? Come devono essere conteggiati i giorni lavorativi e in base a quali criteri?

Per i lavoratori che effettuano un orario settimanale in parte su sei giornate e in parte su cinque giornate: a) le ferie vanno calcolate separatamente per i due periodi e in proporzione al peso di ciascuno; b) nel periodo di fruizione delle ferie, devono essere conteggiati i giorni considerati lavorativi in base alla articolazione dell'orario (5 o 6 giorni) del soggetto interessato nel periodo considerato; c) il dipendente è libero di chiedere un giorno di ferie secondo le sue convenienze, il dirigente è libero di rifiutarle secondo le prioritarie esigenze organizzative che deve tutelare.

1.8 In caso di passaggio a regime orario di settimana corta, le ferie fruite in una giornata destinata al rientro pomeridiano possono essere rapportate ad ore al fine di stabilire il residuo ferie? Le ferie eventualmente maturate in regime orario di settimana lunga e non ancora godute al momento del passaggio al nuovo orario devono essere riproporzionate?

La risposta al primo quesito può essere rinvenuta già nella circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica n.8 del 1993 in base alla quale "... eventuali giornate di assenza per qualsiasi causa sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi anche se esse vengono a verificarsi in un giorno della settimana stabilito per il rientro pomeridiano... . In sostanza, quindi, in dette eventualità non si deve procedere ad alcun recupero, atteso che trattasi di normali assenze in normali giorni di lavoro." Circa il secondo quesito, è evidente che non è possibile riproporzionare le ferie, in quanto maturate in relazione ad un periodo lavorato in regime orario di settimana lunga. Una diversa soluzione si tradurrebbe evidentemente in un pregiudizio per il dipendente.

1.9 Come possono essere calcolate le giornate di ferie nell'anno, in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro che prevede alternanza di 6 e 5 giorni lavorativi nella settimana? Qual è la quota mensile delle ferie in regime ordinario di settimana corta o di settimana lunga?

L'adozione di un modello stabile di organizzazione del lavoro che, nel corso di un anno, prevede per ciascun dipendente l'alternarsi di settimane lavorative articolate su cinque giorni lavorativi con settimane di sei giorni lavorativi implica una opzione organizzativa stabile e regolare.

Per non penalizzare la posizione dei lavoratori interessati, riteniamo che debba necessariamente procedersi ad un riproporzionamento dei giorni di ferie agli stessi spettanti annualmente, in modo da tenere conto del diverso peso delle settimane lavorative articolate su 6 giorni rispetto a quelle con 5 giorni lavorativi.

In altri termini, e limitatamente alla particolare articolazione dell'orario variabile di settimana in settimana, non si può non procedere alla individuazione della "quantità delle ferie settimanali" nelle due distinte ipotesi (5 o 6 giorni lavorativi). A tal fine, secondo buon senso e ragionevolezza, suggeriamo il seguente percorso:

- a) 32 giorni di ferie per anno, diviso 52 settimane per anno, danno un valore di 0.615 che corrisponde alla quota delle giornate di ferie maturate in regime di settimana lunga (6 giorni lavorativi);
- b) 28 giorni di ferie per anno, diviso 52 settimane per anno, danno un valore di 0.538 che corrisponde alla quota delle giornate di ferie maturate in regime di settimana corta (5 giorni lavorativi).

Per completezza di informazioni e per evitare equivoci, resta inteso che, di norma, le ferie annuali vengono rapportate a mese, e i relativi valori di riferimento sono:

- a) 2.66 giorni di ferie mensili in regime di settimana lunga;
- b) 2.33 giorni di ferie mensili in regime di settimana corta.

1.10 Quanti giorni di ferie spettano ad un dipendente che sia impiegato per due mesi all'anno in regime orario di settimana corta (5 gg.) e per i restanti mesi in regime di settimana lunga (6 gg.)? In generale come si calcolano le ferie in tutti i casi di passaggio da un regime all'altro?

Nei mesi in cui il dipendente è impiegato in regime orario di settimana corta matura n.2,33 giorni di ferie al mese, pari a 28/12. Nei mesi in cui è impiegato

in regime orario di settimana lunga matura invece 2,66 giorni di ferie al mese, pari a 32/12. Quindi egli avrà diritto per i primi due mesi a 4,66 giorni di ferie e per i restanti mesi a 26,6 giorni di ferie, pari a complessivi 31,26 giorni di ferie. Non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero, il dipendente, nel caso in esame, avrà diritto a 31 giorni di ferie.

1.11 Durante il periodo di preavviso (art.12 del CCNL del 9.5.2006), regolarmente lavorato dal dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato, maturano le ferie nonostante queste non potranno essere fruito ma solo monetizzate al cessare del rapporto di lavoro?

Durante il periodo di preavviso, poiché il rapporto di lavoro è ancora pienamente attivo, il dipendente matura le ferie, secondo le regole generali.

L'art. 39, comma 6, del CCNL 6.7.1995, così come modificato dall'art.12 del CCNL del 13.5.1996, nel disporre che le ferie non possono essere assegnate e quindi fruito dal dipendente, durante il preavviso, sostanzialmente ribadisce quanto già disposto dall'art. 2109, comma 4, del codice civile.

Trattandosi di una regola generale, nell'ambito del divieto di fruizione durante il periodo di preavviso rientrano sia le ferie maturate e non fruito prima dello stesso, sia quelle che si vanno a maturare nel corso del medesimo periodo di preavviso.

Con specifico riferimento, poi, alla effettiva possibilità di procedere ulteriormente alla monetizzazione alle ferie maturate e non fruito dal dipendente (anche oltre quelle maturate nell'ambito del periodo di preavviso, che per definizione non possono essere fruito nel corso dello stesso), si ritiene opportuno ricordare che le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti.

Questa, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

1.12 Come deve essere determinato il numero dei giorni di ferie spettanti al dipendente assunto in corso d'anno?

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) i giorni di ferie spettanti al lavoratore assunto sono 30 nel caso in cui si tratti di lavoratore al primo impiego nella PA; 32 giorni se ha già prestato servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedentemente presso altra amministrazione (art.18, commi 2 e 3, del CCNL del 6.7.1995) entro tali limiti, nel primo e nell'ultimo anno di servizio, i giorni di ferie effettivamente spettanti al lavoratore sono determinati in proporzione di dodicesimi di servizio prestato; a tal fine la fruizione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero (art.18, comma 7, CCNL del 6.7.1995);
- b) pertanto, nel caso in cui un lavoratore sia stato assunto in data 16 marzo e, quindi, abbia prestato servizio per 16 giorni in tale mese (in misura superiore a 15 giorni) avrà diritto ai 10/12 delle ferie annuali spettanti, secondo quanto già detto al precedente punto a);
- c) secondo una prassi applicativa consolidatasi già nel precedente regime pubblicistico, anche i 4 giorni della Legge n.937 del 1977 sono maturate proporzionalmente in relazione al servizio prestato. Infatti, già nel precedente regime pubblicistico, il Consiglio di Stato riteneva che la Legge n.937 del 1977 non avesse dato alle 4 giornate aggiuntive alle ferie annuali una diversa qualificazione giuridica, ma ha soltanto disciplinato in modo differente il procedimento della loro concessione (Cons. Stato, sez.6, n.802 del 20.10.1986).

1.13 Il personale neo assunto (con diritto a 26 gg. di ferie) che ha preso servizio dal 16.2.2004 e che, pertanto, nel mese di febbraio ha prestato servizio per un periodo inferiore a 15 gg., matura, nello stesso mese, almeno 1 giorno di ferie?

L'unico arrotondamento previsto dal CCNL è quello dell'art.18, comma 7, secondo periodo del CCNL del 6.7.1995: nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la frazione di mese superiore a 15 giorni può essere considerata mese intero (con la conseguente maturazione di un dodicesimo delle ferie spettanti).

Nel caso esaminato (dipendente assunto il 16 febbraio) non è possibile alcuna forma di arrotondamento ed occorre calcolare con una proporzione se il dipendente ha maturato almeno un giorno di ferie.

Applicando un criterio analogo a quello illustrato nella risposta 1.9 e tenuto conto che il dipendente neo assunto lavora su cinque giorni settimanali (visto che fa riferimento a 26 giorni di ferie) avremo:

- 26 giorni di ferie annui diviso 52 settimane = 0,50 (quota ferie settimanale);

- $0,50 \text{ diviso } 5 = 0,1$ (quota ferie giornaliera in caso di settimana corta);
- $0,1 \times 10$ giorni di servizio (periodo dal 16.2.2004 al 29.2.2004) = 1.

Pertanto, il dipendente ha maturato un giorno di ferie.

1.14 Quali sono gli effetti della sentenza con la quale il TAR ha annullato un provvedimento di destituzione dall'impiego? In particolare, il periodo intercorso tra la destituzione e la riammissione in servizio è utile ai fini della maturazione delle ferie e ai fini della progressione economica all'interno della categoria?

In base ai principi generali, la sentenza di annullamento pronunciata dal TAR comporta la necessità di riammettere in servizio il dipendente, di corrispondergli le retribuzioni non pagate e di collocarlo nella posizione in cui si sarebbe trovato se il licenziamento non ci fosse stato.

Il periodo trascorso tra la destituzione e la riammissione non è tuttavia utile ai fini della maturazione delle ferie: infatti, la giurisprudenza tende a collegare il diritto alla maturazione delle ferie al solo servizio effettivamente prestato (CdS, Sez. III n.1127/1988; Cassaz. n.6872 del 1988).

Per quanto riguarda, infine, il diritto alla progressione economica nella categoria, crediamo sia necessaria qualche ulteriore precisazione: l'effetto ripristinatorio proprio dell'annullamento comporta, infatti, la necessità di rivedere le graduatorie relative alle progressioni economiche orizzontali perché elaborate sulla base di una situazione di fatto diversa da quella determinatasi, con effetto retroattivo, a seguito della sentenza.

Questo non significa, però, che il vostro dipendente abbia senz'altro diritto alla progressione economica; questa, infatti, in base agli artt.5 e 6 del CCNL del 31.3.1999, presuppone comunque una valutazione dell'attività svolta, valutazione che, nella fattispecie, non può prescindere dalla circostanza che il dipendente è stato assente per un lungo periodo; pertanto, anche se è necessario rivedere le graduatorie e valutare tutti i dipendenti che risultano in servizio nel periodo di valutazione considerato (compreso il lavoratore riammesso dal TAR) è tuttavia evidente che quanti siano stati del tutto assenti o assenti per molto tempo avranno ben scarse possibilità di vedersi attribuire il beneficio (sul punto, seppure con riferimento ad altre ipotesi di assenza, l'orientamento dell'Aran è ormai consolidato).

2. Nozione di personale neo assunto e relativi problemi applicativi

2.1 In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14.9.2000, per l'attribuzione dei giorni di ferie il dipendente deve essere considerato 'neo assunto'?

Ai fini della determinazione del numero dei giorni di ferie spettanti al lavoratore, l'espressione "neo assunto", utilizzata dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995, deve essere riferita solo al lavoratore che non abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato con una pubblica amministrazione.

Pertanto, in caso di ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.26 del CCNL del 14.9.2000, il dipendente a tempo pieno con prestazione settimanale articolata su 5 giorni ha diritto a 28 giorni di ferie, in quanto già titolare, per definizione, di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con una pubblica amministrazione.

Occorre infatti considerare che, anche se la clausola contrattuale parla di ricostituzione del rapporto di lavoro, ci si trova di fronte, in realtà, a due distinti rapporti, come efficacemente chiarito dalla Corte dei Conti in vigore dell'art.132 del T.U. 10 gennaio 1957 n. 3, norma che le parti hanno inteso contrattualizzare: "... l'istituto della riammissione in servizio del dipendente pubblico cessato dall'impiego per dimissioni - a norma dell'art. 132 TU. 10 gennaio 1957 n. 3 - opera nel senso che i due rapporti (quello a suo tempo estinto e quello nuovo) vengono a ricongiungersi, concorrendo ciascuno, nei limiti e per gli effetti previsti, a ricostruire la posizione di "status" del dipendente; la norma che regola la riammissione, infatti, se da un lato si ricollega al pregresso rapporto per individuare il ruolo e la qualifica in cui collocare il soggetto riammesso, dall'altro richiama il nuovo provvedimento dell'amministrazione per stabilire la decorrenza di anzianità, sancendone inequivocabilmente l'irretroattività, con la conseguenza che nessun effetto può riconoscersi al periodo di interruzione del servizio." (Corte Conti, sez. contr., 30 aprile 1993, n. 71).

Anche l'esclusione della retribuzione individuale di anzianità dal trattamento economico (art.17 CCNL 5.10.2001) rappresenta puntuale applicazione di tali principi, ma non ha alcun rilievo al fine di stabilire il numero dei giorni di ferie spettanti.

2.2 Al fine di stabilire il numero dei giorni di ferie spettanti al dipendente ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 cosa deve intendersi per personale 'neo assunto'?

Ai fini della determinazione del numero dei giorni di ferie, il termine "neo assunto" deve essere riferito al lavoratore che non abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Non hanno, pertanto, alcuna influenza, per i predetti fini, sia i rapporti a termine (anche con lo stesso ente) sia altri tipi di "rapporti" come il servizio militare di leva, o il servizio come Ufficiale di complemento in ferma biennale.

2.3 Chi deve considerarsi neo assunto ai sensi dell'art.18 del CCNL del 6.7.1995?

Ai fini dell'applicazione dell'art.18, è personale neo assunto quello al primo impiego nella pubblica amministrazione. Se si tratta di personale con rapporto a termine vige la disciplina dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, per cui allo stesso competono solo i giorni maturati in relazione alla durata del rapporto di lavoro, anche se abbia prestato altri servizi presso lo stesso ente o in enti diversi.

3. Particolari modalità di fruizione delle ferie

3.1 E' possibile fruire delle ferie ad ore? E' possibile accordare mezza giornata di ferie?

Le ferie non possono essere fruite ad ore.

3.2 Il termine massimo di fruizione delle ferie è quello previsto dall'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 (18 mesi successivi allo scadere dell'anno di maturazione delle ferie) o quello dell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 (il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione delle ferie)?

La disciplina del D.Lgs.n.213/2004 si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati dall'1.9.2004, facendo comunque salva la eventuale disciplina contrattuale vigente in materia di ferie.

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.18 del CCNL del 6.7.1995 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 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, in particolare ai punti 16 e 17).

I termini, quindi, per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelli indicati nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali sia per il differimento per esigenze di servizio, e la loro violazione si può tradurre solo in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario (Ministero del Lavoro, circolare n.8 del 2005).

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.

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.

3.3 Un lavoratore, a tempo pieno ed indeterminato nonché titolare di posizione organizzativa, dipendente dal comune A, è utilizzato a tempo parziale anche presso il comune B, sulla base di una convenzione stipulata ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004. L'articolazione dell'orario di lavoro convenuta, prevede una prestazione lavorativa di 4 ore presso il comune A ed altre 4 ore presso il comune B, distribuite su 5 giorni settimanali. Ai fini del calcolo delle ferie, come devono essere conteggiate e/o ripartite le stesse, dato che il dipendente presta attività presso due comuni? Quando il lavoratore si assenta presso un comune e presta servizio l'altro, la giornata di ferie deve essere considerata per intero o come mezza giornata? Di quanti giorni di ferie all'anno ha diritto presso ciascun ente?

In relazione alle diverse problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) l'art.14 del CCNL del 22.1.2004 consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- b) l'utilizzo è consentito, fermo restando il vincolo dell'orario settimanale d'obbligo (le 36 ore settimanali), solo per una parte del suddetto orario di lavoro del dipendente utilizzato, secondo le quantità e modalità stabilite nell'apposita convenzione che gli enti interessati sono tenuti a stipulare in materia; pertanto, anche nel caso esposto, la ripartizione delle prestazioni del dipendente tra l'ente di appartenenza e quello utilizzatore non può portare ad un risultato implicante, in senso modificativo, il suo orario settimanale di obbligo di 36 ore settimanali, come sembrerebbe evincersi dalla ricostruzione prospettata. Certamente

- è vero che per i titolari di posizione organizzativa non è stabilito un orario di lavoro massimo settimanale (in quanto esso dipende dalle esigenze della posizione organizzativa), ma è altresì vero anche che quello minimo è, comunque, stabilito in 36 ore settimanali e non può essere modificato o integrato né a livello di contrattazione integrativa né a livello di contratto individuale o per iniziativa unilaterale del datore di lavoro pubblico;
- c) la medesima convenzione stabilisce anche la ripartizione degli oneri finanziari connessi a tale forma di utilizzo del personale;
 - d) nell'ambito della disciplina dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004, il rapporto di lavoro è e resta sempre unico e di esso è titolare esclusivamente l'ente di appartenenza del lavoratore; la clausola contrattuale, infatti, consente a due enti di utilizzare lo stesso lavoratore ma solo nell'ambito dell'orario complessivo cui lo stesso è tenuto, sulla base del proprio contratto individuale, presso l'ente di appartenenza, attraverso una distribuzione dello stesso secondo le previsioni della convenzione di utilizzazione;
 - e) conseguentemente, essendo sempre unico ed unitario il rapporto di lavoro, al lavoratore, nell'esecuzione dello stesso, deve essere riconosciuto il numero dei giorni di ferie previsti dall'art.18, commi 2 e 5, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali; tale numero di giorni di ferie resta sempre unico anche nel caso di utilizzo del personale ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004;
 - f) la fruizione delle ferie, presso l'ente di appartenenza e quello di utilizzazione, avviene secondo le regole generali, sulla base quindi anche delle richieste del dipendente; evidentemente, nel caso di fruizione presso l'ente utilizzatore, questo deve darne comunicazione a quello di appartenenza, per la verifica del rispetto della quantità massima e delle modalità temporali di utilizzo, come stabilite dalla Legge e dalla contrattazione collettiva nazionale;
 - g) in materia di fruizione di ferie, si ricorda che, a far data dalla stessa entrata in vigore del CCNL del 6.7.1995, la scrivente Agenzia ha sempre escluso ogni possibilità di frazionamento e fruizione ad ore delle ferie e dei giorni delle ex festività soppresse. Del resto, anche nel precedente assetto pubblicistico, tale possibilità è sempre stata esclusa. Le ferie, infatti, come istituto, rispondono alla precisa esigenza di consentire il recupero delle energie psicofisiche del dipendente spese nello svolgimento dell'attività lavorativa nel corso dell'anno. Tale funzione sarebbe sicuramente pregiudicata in presenza di un frazionamento ad ore delle ferie stesse. Inoltre, in ogni caso, una eventuale frazionabilità, come eccezione alla regola generale, avrebbe dovuto essere prevista espressamente dal CCNL. Ma una tale deroga manca del tutto nella disciplina dell'art.18 del CCNL del 6.7.1995. Si ricorda anche che le

regole contrattuali in materia di ferie sono assolutamente inderogabili in sede locale sia da parte della contrattazione decentrata integrativa sia, unilateralmente, in sede applicativa, da parte del singolo datore di lavoro;

- h) poiché la giornata di ferie è unica ed infrazionabile, come evidenziato alla lett.g), è evidente che ove il dipendente chieda di fruire di un giorno di ferie, lo stesso, date le particolari modalità di ripartizione dell'orario di lavoro adottate nell'ambito della convenzione, dovrà necessariamente essere considerato in ferie sia presso l'ente di appartenenza sia presso quello di utilizzazione;
- i) diversamente ritenendo, non solo si determinerebbe il paradosso gestionale per cui il dipendente nella stessa giornata è al lavoro presso un datore di lavoro ed in ferie presso l'altro, ma si determinerebbe anche un inevitabile contrasto con la funzione propria delle ferie di cui sopra si è detto, in mancanza di norma contrattuale legittimante;
- j) per una corretta gestione, pertanto, assume un rilievo decisivo l'adozione di un adeguato sistema di comunicazione tra i due enti, in base al quale ognuno dei due è tempestivamente informato dall'altro della richiesta di fruizione di ferie del dipendente utilizzato ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004.

3.4 E' possibile la fruizione delle ferie subito dopo un periodo di assenza per malattia?

Nessuna disposizione, legale o contrattuale, vieta in assoluto la fruizione delle ferie da parte del dipendente, subito dopo un periodo di assenza per malattia dello stesso.

Neppure, in tale ipotesi, è in qualche modo imposto che il dipendente, al termine dell'assenza per malattia, debba comunque ritornare in servizio almeno per un giorno per poter fruire, successivamente, di un periodo di ferie.

Tuttavia, si deve ricordare che, in base all'art.2109 del codice civile e all'art.18 del CCNL del 6.7.1995, la fruizione delle ferie deve essere sempre preventivamente autorizzata dal competente dirigente, che deve valutare la compatibilità delle stesse con le prioritarie esigenze di servizio.

Pertanto, il dipendente dovrà sempre formulare in via preventiva una specifica richiesta in tal senso al dirigente e solo a seguito dell'intervenuta autorizzazione potrà assentarsi dal servizio a titolo ferie.

3.5 E' possibile che un dipendente fruisca delle ferie subito dopo un periodo di congedo parentale, senza aver ripreso servizio?

Nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo la fruizione del congedo parentale.

4. Interruzione e revoca delle ferie

4.1 Un periodo di ferie già autorizzato ed in godimento del dipendente può essere sospeso o interrotto per la fruizione dei tre giorni di permesso ex art. 33 della Legge n.104 del 1992?

Attualmente, il CCNL del 6.7.1995, prevede espressamente e, quindi, legittima solo i seguenti due casi di interruzione delle ferie:

- a seguito del richiamo in sede per motivi di servizio, correlati, naturalmente, al rapporto di lavoro in atto (art. 18, comma 11);
- per malattie adeguatamente e debitamente documentate (art. 18, comma 14).

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 continuino, a decorrere regolarmente.

4.2 Se un lavoratore (turnista o meno) è richiamato in servizio dalle ferie nella giornata del sabato, non lavorativa, quale disciplina contrattuale trova applicazione? E nel caso in cui il richiamo in servizio avvenga, invece, nel giorno del riposo settimanale?

Nel caso in cui il dipendente sia richiamato dalle ferie nella giornata del sabato non lavorativa (come può avvenire in presenza di una settimana lavorativa articolata su cinque giorni), allo stesso andrà applicata (secondo le regole generali valevoli per tutti i lavoratori che si trovano nella medesima condizione, a prescindere dal richiamo dalle ferie) la disciplina dell'art.24, comma 3, del CCNL del 14.9.2000: a richiesta del dipendente, per le ore di lavoro effettivamente prestate, allo stesso è riconosciuto o un riposo compensativo di durata equivalente oppure alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Nella diversa ipotesi del richiamo nel giorno del riposo settimanale, al lavoratore andrà applicata, invece, la disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Secondo la norma richiamata, per la prestazione resa, il lavoratore ha diritto al pagamento di un compenso aggiuntivo pari ad una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL del

14.9.2000, come sostituito dall'art.10 del CCNL del 9.5.2006, commisurato alle ore di lavoro effettivamente prestate (pertanto, ad esempio, fatto 100 il valore della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b, l'importo del compenso dovuto al lavoratore sarà pari a 50 - e non a 150 come pure ipotizzato sulla base di distorte interpretazioni di carattere estensivo - per ogni ora di lavoro prestato) e, accanto alla remunerazione, anche un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa.

4.3 Presso un Ente, una giornata lavorativa della settimana si svolge dalle ore 8,00 alle ore 14,00. Se un dipendente (turnista o meno) è richiamato in servizio dalle ferie in questa giornata e lavora solo dalle 10 alle 14,00, come deve essere valutata questa prestazione, anche sotto il profilo del trattamento economico?

In mancanza di una diversa e specifica disciplina nell'ambito delle previsioni dell'art. 18, comma 11, del CCNL del 6.7.1995, si ritiene che il dipendente richiamato dalle ferie per motivi di servizio sia tenuto a rendere l'ordinaria prestazione di lavoro, anche sotto il profilo della durata.

Pertanto, rispetto a questa fattispecie, non assume alcun rilievo l'ora specifica in cui si sia presentato in servizio. Infatti, la giornata del rientro in servizio è tornata ad essere una ordinaria giornata lavorativa (la stessa sarà fruita dal dipendente nel prosieguo del tempo)

Se, quindi, il richiamo avviene in una giornata in cui l'orario di lavoro ha una durata di sei ore e la prestazione effettiva del dipendente si svolge per quattro ore, questi avrà comunque un debito orario di due ore (che potrà recuperare successivamente).

Analogo discorso vale nel caso di un eventuale rientro nelle sole ore pomeridiane.

Non si pone, quindi, un problema di particolare trattamento economico da riconoscere al dipendente, in quanto venendo in considerazione una ordinaria giornata lavorativa essa viene remunerata nell'ambito dello stipendio mensile.

4.4 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, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale specifica disciplina, finalizzata

precipuamente ad una tutela degli interessi organizzativi del datore di lavoro, come si evince chiaramente dal ruolo allo stesso riconosciuto in materia, non sembrano sussistere spazi per il riconoscimento di un "diritto di revoca" delle ferie a favore del dipendente. Infatti, esso finirebbe per tradursi, sostanzialmente, nel potere del dipendente di determinare unilateralmente il periodo di ferie in contrasto proprio con le finalità e le regole del citato art.2109 del codice civile. Nulla vieta, peraltro, che il datore di lavoro, nel cui interesse è predisposta la disciplina codicistica, possa nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità temporali di fruizione delle ferie, discrezionalmente valutare la domanda di revoca, delle ferie già assegnate (autorizzate) spostandole in un altro periodo temporale.

4.5 Le ferie possono essere interrotte per la fruizione di permessi per lutto?

Relativamente a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) nessuna disposizione contrattuale legittima l'interruzione della fruizione delle ferie del dipendente in presenza di un evento luttuoso; in base all'art. 18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995, l'interruzione delle ferie in godimento è ammessa solo nel caso della malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero;
- b) l'art. 18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, prevede chiaramente che "per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della Legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995";
- c) la chiara ed espresa formulazione della clausola contrattuale consente di evidenziare che la stessa ha inteso garantire al personale, in caso di evento luttuoso, la più favorevole disciplina dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, rispetto alle diverse previsioni in materia contenute nell'art. 4 della Legge n.53/2000;
- d) conseguentemente, in caso di evento luttuoso, al dipendente si applica esclusivamente il citato art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, nei termini e nelle condizioni vi previste;
- e) la circostanza che, nel caso di lutto, si applica solo disciplina dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, come detto, esclude che si possa fare riferimento per la medesima fattispecie, anche all'art. 4 della Legge n.53/2000, e, quindi, anche alle previsioni del D.M. n.278/2000, che ha dettato modalità di applicazione e di fruizione solo dei vari istituti previsti

dall'art. 4 della Legge n.53/2003; non è ipotizzabile, infatti, una soluzione volta a consentire e a sommare i profili di maggiore vantaggio della disciplina della contrattazione con quelli di fonte legale, dato che, come detto, la prima ha già inteso derogare in melius alla seconda.

4.6 Quand'è che la malattia interrompe le ferie? In che modo si realizza la debita ed adeguata documentazione della malattia, ai fini dell'interruzione delle ferie?

Ai fini dell'interruzione del godimento delle ferie, l'art.18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995 richiede che intervenga una malattia di durata superiore a 3 giorni (quindi almeno 4) o che abbia comportato il ricovero ospedaliero. La debita ed adeguata documentazione della malattia, anche ai fini dell'interruzione delle ferie, si realizza attraverso le certificazioni mediche rilasciate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge (art. 55 septies, comma 5, del D.Lgs.n.165 del 2001) Non c'è alcuna differenza rispetto alle "ordinarie" assenze per malattia.

Naturalmente, l'amministrazione deve essere tempestivamente informata dell'insorgenza della malattia e dell'indirizzo dove il dipendente può essere reperito.

4.7 Ad un dipendente sono state revocate le ferie per ragioni di servizio dal proprio responsabile, meno di 24 ore prima della sua partenza; in questo caso trova applicazione l'art. 18, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, relativamente al rimborso delle spese?

Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile precisare quanto segue:

- la particolare problematica esposta non trova alcuna diretta soluzione nella vigente disciplina contrattuale in materia di ferie, contenuta nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- per i suoi contenuti specifici, infatti, essa non può essere ricondotta, in via analogica, alle previsioni dell'art.18, comma 11, del CCNL del 6.7.1995 che prendono in considerazione solo i diversi casi dell'interruzione e della sospensione delle ferie che il dipendente già sta fruendo;
- conseguentemente, in mancanza di regole espresse su tale materia, si possono solo richiamare alcune indicazioni giurisprudenziali, intervenute in passato con riferimento al settore del lavoro privato;

- in particolare la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza n.1557 dell'11 febbraio 2000, ha avuto modo di affermare che:
 - a) in base al dato letterale dell'art. 2109 c.c., è il datore di lavoro che stabilisce nel tempo il periodo annuale di ferie retribuito, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La legge prevede la determinazione unilaterale del periodo annuale di ferie da parte del datore di lavoro e in detta determinazione egli deve soltanto tener conto degli interessi del lavoratore. La stessa legge stabilisce, inoltre, che il datore di lavoro deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
 - b) la rilevanza degli interessi del prestatore non esclude il permanere del potere del datore di lavoro di modificare il periodo originariamente assegnato in relazione alle esigenze dell'impresa (il sopravvenire di esigenze eccezionali ed imprevedibili) e, quindi, di modificare, salva la obbligatoria preventiva comunicazione, il periodo di ferie assegnato;
 - c) pertanto, il potere attribuito al datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie, implica quello di modificarlo, con il solo limite del preavviso (secondo la Corte ai fini della modifica non sarebbe necessario il sopravvenire di circostanze eccezionali ed imprevedibili in quanto la modifica del periodo feriale può derivare anche soltanto da una riconsiderazione delle esigenze aziendali, alle quali per legge è legata l'assegnazione delle ferie);
 - d) la rilevanza degli interessi del prestatore comporta che, eventualmente, questi potrà richiedere di essere indennizzato per i danni derivanti dal mutamento del periodo feriale, qualora il datore di lavoro non abbia rispettato l'onere sullo stesso incumbente di dare comunicazione al lavoratore con congruo preavviso della decisione di modifica del periodo di fruizione delle ferie.
- alla luce di tali indicazioni giurisprudenziali (non sono numerose le pronunce dei giudici su tale particolare materia e, quindi, non si può parlare di orientamenti consolidati), si dovrebbe ritenere che la possibilità di indennizzare il lavoratore delle spese sostenute nel caso di modifica del periodo di ferie già assegnato, prima della fruizione delle stesse, sussista solo nel caso in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto all'onere della comunicazione al lavoratore, con congruo preavviso, della decisione di modifica, come richiesto dalla normativa codicistica. Il che potrebbe comportare, implicitamente, il riconoscimento di una forma di responsabilità per il pagamento dell'indennizzo a carico del soggetto datoriale che a tale comunicazione era tenuto e che non vi ha provveduto;

- si ritiene, comunque, necessario evidenziare che spetta sempre all'ente, anche alla luce delle indicazioni giurisprudenziali fornite, decidere quale comportamento adottare, trattandosi di attività tipicamente gestionale di una materia, che, ad oggi, trova la sua fonte regolativa esclusivamente nelle previsioni dell'art.2109 del codice civile.

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

5.1 Un dipendente chiede di fruire di un giorno di ferie in data 10 aprile. Il giorno 9 si assenta per malattia, presentando un certificato medico con una prognosi di due giorni (i giorni 9 e 10). In questa ipotesi, la domanda di ferie deve considerarsi implicitamente annullata oppure il giorno di ferie deve essere computato ugualmente?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che l'insorgere della malattia prima del godimento di un giorno di ferie, regolarmente richiesto ed autorizzato dal datore di lavoro pubblico, prevale comunque sull'altra tipologia di assenza.

Per effetto della malattia, quindi, a partire dal giorno indicato sul certificato medico e per la durata ivi indicata, il lavoratore si deve considerare solo in malattia.

L'imputazione della assenza a malattia determina, conseguentemente, la mancata fruizione del giorno di ferie, che potrà essere goduto successivamente, sempre previa formulazione di una nuova richiesta all'ente.

5.2 E' possibile accogliere la richiesta di un lavoratore per la trasformazione di giorni di ferie già fruite in giorni di permesso non retribuito?

Riteniamo che, nell'ambito di una gestione flessibile del personale, non vi sono particolari ostacoli giuridici alla trasformazione del titolo di imputazione dei giorni di assenza del lavoratore già fruiti, con la conversione degli stessi da ferie a permessi non retribuiti.

Evidentemente, poiché il dipendente ha motivato la sua richiesta adducendo la circostanza di aver sostenuto esami e concorsi pubblici, è necessario che lo stesso adduca la necessaria documentazione.

5.3 E' possibile accogliere la richiesta di un lavoratore per la trasformazione di giorni di ferie già fruite in giorni di permesso retribuito?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, in assenza di una norma (di legge o contrattuale) che preveda espressamente l'interruzione delle ferie (come in caso di malattia), il dipendente può chiedere e il datore di lavoro può accogliere la richiesta di conversione dell'assenza (da ferie in permessi), ma non c'è uno specifico obbligo in tal senso.

La decisione dell'Ente, sarà adottata in funzione delle sue specifiche esigenze organizzative e funzionali, in via prioritaria rispetto agli interessi del lavoratore.

5.4 Un dipendente ha un deficit orario dovuto a ritardi che non è stato recuperato. Le ore da recuperare possono essere compensate utilizzando "ore " di ferie già maturate?

In precedenti orientamenti applicativi del Comparto Regioni ed Autonomie locali l'Aran ha già avuto modo di precisare che le ferie non possono essere fruite ad ore e non sono neppure "rapportabili" ad ore.

Infatti, la possibilità di decurtare il debito orario, attraverso l'utilizzo delle ferie a disposizione del personale, si tradurrebbe, sostanzialmente, nel consentire al personale di fruire di periodi di "ferie", in senso lato, al di fuori della specifica disciplina dettata in materia dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995 e, quindi, al di là anche delle esigenze organizzative che questa intende tutelare.

Inoltre, dovendosi stabilire una corrispondenza tra ore da recuperare e giorni di ferie utilizzabili, una qualunque modalità di computo finirebbe per tradursi in una sostanziale ammissione della fruizione ad ore delle ferie non consentita in alcun modo dalla vigente contrattazione collettiva in materia.

Si deve, infine, ricordare che, ai sensi dell'art.36, comma 3, della Costituzione, le ferie rappresentano un diritto indisponibile e non sono rinunciabili.

Pertanto, non si ritiene possibile che un lavoratore rinunci ad un certo numero di giorni di ferie a copertura del debito orario non assolto.

Le ore non lavorate dovranno invece essere recuperate secondo modalità concordate con il dirigente.

In alternativa a tale soluzione, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare del lavoratore, l'Ente dovrà provvedere alla decurtazione, sulla busta paga, dell'importo corrispondente alle ore non lavorate, essendo il rapporto di lavoro un rapporto a prestazioni corrispettive.

5.5 Un dipendente è stato dichiarato non idoneo temporaneamente in maniera assoluta al servizio e per qualunque attività lavorativa per 120 giorni. Entro tale termine si conclude il periodo di comporto di cui all'art. 21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995. Il dipendente prima della scadenza del periodo di comporto ha chiesto la conversione delle assenze per malattia con la fruizione delle ferie maturate e godute al fine di sospendere l'ulteriore decorso del periodo di comporto stesso. E' possibile accogliere tale richiesta, alla luce degli orientamenti dell'ARAN e della recente sentenza della Corte di Cassazione n. 14471 del 7.6.2013? Ove possibile, il computo del triennio delle assenze per malattia riparte dal primo giorno di ripresa dell'evento morboso (giorno successivo alla fruizione delle ferie in sostituzione della malattia)?

Relativamente a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue.

Come evidenziato in precedenti orientamenti applicativi, non esistendo alcuna regolamentazione espressa della materia, né di fonte legislativa né di fonte contrattuale, non può che farsi riferimento alle indicazioni di una giurisprudenza della Corte di Cassazione (alcune pronunzie sono richiamate in altri orientamenti applicativi formulati in materia nella medesima sezione).

Queste possono così riassumersi:

- in caso di malattia il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia stessa la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, anche in mancanza di una ripresa dell'attività lavorativa, escludendosi una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia;
- tale conversione è possibile anche se implica la rinuncia al diritto di fruire delle suddette ferie, secondo la destinazione cui queste sono preordinate, in quanto prevale la necessità di garantire una tutela prevalente all'interesse primario del dipendente a conservare il posto di lavoro;
- la richiesta del dipendente deve indicare il momento a decorrere dal quale si intende convertire le assenze per malattia in ferie;
- tale momento deve precedere la scadenza del periodo di comporto;
- spetta al datore di lavoro, nell'ambito del proprio potere di determinazione del periodo delle ferie, in presenza di una tale richiesta, dimostrare di aver assunto la relativa decisione, tenendo conto del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare, in tal modo, la perdita del posto per scadenza del periodo di comporto. In sostanza, il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione la richiesta del lavoratore e ad aderirvi, a meno che non possa respingerla per la

presenza di un giustificato motivo di rifiuto riconducibile a valide ragioni produttive ritenute prevalenti.

Tali indicazioni sono state confermate da altre e più recenti sentenze della medesima Corte di Cassazione (Cass.Civ.Sez.Lav.n.17538/2014; Cass.Civ.Sez.Lav.n.14441/2013).

Trattandosi di orientamenti giurisprudenziali che possono ritenersi ormai consolidati, si ritiene che degli stessi possano tenere conto anche le pubbliche amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia decisionale, nella gestione delle assenze per malattie del personale dipendente.

Per completezza informativa ed ai fini di una corretta e completa valutazione della fattispecie, in vista della decisione di merito, si ritiene opportuno evidenziare anche un altro aspetto di sicuro rilievo.

Infatti, il giudice delle leggi (Cass.Civ.Sez.Lav.n.14490; Cass.Civ.Sez.Lav.n.14441/2013) ha altresì evidenziato che l'obbligo del datore di lavoro, di cui sopra si è detto alla lett.e), non è configurabile nel caso in cui il lavoratore possa comunque avvalersi di altre discipline o istituti, di fonte legislativa o negoziale, idonei ad evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto, come ad esempio, il collocamento in aspettativa ancorché non retribuita.

Tanto si richiama, in quanto, come è noto, l'art.21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 in materia di assenza per malattia, prevede che, concluso il periodo di comporto di cui al comma 1, del medesimo art.21, il dipendente potrebbe comunque avvalersi dell'ulteriore periodo di conservazione del posto, non retribuito, ivi previsto.

Relativamente alla ulteriore problematica esposta, si ritiene che, ove sussistendone i presupposti, l'ente dia luogo alla conversione delle assenze per malattia in ferie, per la fase successiva alla fruizione di queste ultime, per il computo del triennio del periodo di comporto, debbano trovare applicazione le regole generali. Pertanto, una volta esaurite le ferie, nel caso di ulteriore assenza per malattia nel primo giorno successivo, da questo, a ritroso si calcolerà quel triennio precedente l'ultimo evento morboso considerato dalla disciplina contrattuale ai fini della determinazione del periodo di comporto, con la sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute in tale arco temporale.

In base alle risultanze di suddetta somma dei giorni di assenza dell'ultima malattia con quelli intervenuti allo stesso titolo nei tre anni precedenti la stessa, come è noto, il datore di lavoro pubblico:

- a) verifica il rispetto del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia del dipendente ai sensi dell'art. 21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 (ed eventualmente ai sensi del comma 2);

- b) determina il trattamento economico da corrispondere allo stesso; infatti, sulla base dell'entità delle assenze risultanti dal computo effettuato in occasione dell'ultima malattia, il lavoratore si collocherà in una delle diverse articolazioni temporali previste all'interno del periodo massimo di 18 mesi e riceverà il trattamento economico previsto nella misura prevista dall'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, per ciascuna di esse (100% della retribuzione per i primi 9 mesi di assenza; 90 % per i successivi 3 mesi; 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi).

6. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie

6.1 Un dipendente di un ente, in distacco sindacale dal 1993, al rientro in servizio attivo per cessazione dello stesso, ha chiesto di fruire delle ferie maturate e non godute prima del distacco. E' possibile concederle?

In relazione alla questione prospettata, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, al lavoratore rientrato in servizio, a seguito della cessazione del distacco sindacale, debba essere riconosciuta la possibilità di fruire del residuo di ferie maturate e non godute nella fase del rapporto di lavoro antecedente al distacco stesso.

Infatti, si tratta di ferie che, come si legge nel testo del quesito, il lavoratore aveva effettivamente già maturato e che lo stesso si è trovato nell'impossibilità oggettiva di fruire per effetto del collocamento in distacco sindacale.

In proposito, si ritiene utile richiamare i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti applicativi pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia:

- 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;
- c) l'art.5, comma 8, della Legge n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti (art. 5, comma 8, della Legge n.135/2012), salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012.

6.2 Presso un ente il personale dirigente e non dirigente non ha fruito delle ferie maturate nei termini previsti dai contratti. Si è così determinata una situazione di accumulo negli anni di "ferie storiche". Come comportarsi? E' corretto disporre un piano di smaltimento e, qualora non svolto, è possibile eliminare le ferie? In quali responsabilità incorrono i dirigenti?

Per quanto di competenza, su tali problematiche, in passato, la scrivente Agenzia ha fornito le seguenti indicazioni di carattere generale relative alle

modalità applicative delle vigenti regole contrattuali in materia di fruizione e di eventuale monetizzazione delle ferie.

In particolare, in più occasioni, è stato già evidenziato che le situazioni di accumulo nel tempo di diversi giorni di ferie non godute con conseguente richiesta di monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, dovessero considerarsi aspetti patologici della disciplina dell'istituto.

Infatti, occorre ricordare che, nella vigente regolamentazione, fermo restando la necessità di assicurare la fruizione del diritto da parte del dipendente, l'ente, in base, alle previsioni dell'art.18 del CCNL del 6.7.1995, è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie. Tale aspetto assume particolare rilievo anche nei casi in cui il dipendente non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio. Infatti, l'istituto non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente. L'art.2109 c.c. espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie. Si veda, su tale materia, anche l'art.10, comma 2 del D.Lgs.n.66/2003.

Relativamente alle modalità temporali di fruizione delle ferie annuali, la disciplina del D.Lgs.n.213/2004 si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati dall'1.9.2004, facendo salva la eventuale disciplina contrattuale vigente in materia di ferie.

Conseguentemente la disciplina dei CCNL in materia di ferie è sempre valida ed efficace, deve essere quindi rispettata come vincolo negoziale. I termini di fruizione delle ferie previsti dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995 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 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.

Pertanto, i termini per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelli indicati nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali (entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione) sia per il differimento per esigenze di servizio (30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione), e la loro violazione si può tradurre solo in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario. In tal senso, si è espressamente pronunciato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n.8/2005. 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 fruito nell'anno di

maturazione, come confermato dal Ministero del Lavoro nella medesima circolare n.8/2005, deve intendersi utile ai soli fini della possibile applicazione delle sanzioni amministrative, di cui all'art. 18bis 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 autonomamente operato dal datore di lavoro.

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.

In materia di fruizione di ferie, si richiamano i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti applicativi formulati dall'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;
- c) la monetizzazione delle ferie era consentita solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- d) il divieto di monetizzazione è anche contenuto nel D.Lgs.n.66/2003.

Per il caso della mancata fruizione delle ferie per ragioni di servizio entro il primo semestre o nel caso in cui la mancata fruizione derivi dalla mancata richiesta del dipendente dopo tale termine, si evidenzia che :

- 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);
- 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;

- si ricorda, peraltro, che, solo specifiche e straordinarie esigenze di servizio ("indifferibili", secondo l'indicazione contrattuale) possono giustificare il rinvio della fruizione, a tale titolo, delle ferie fino alla fine dell'anno successivo a quello di maturazione; la sussistenza di esigenze aventi tali caratteristiche deve essere, formalmente ed espressamente, comprovata dal datore di lavoro;
- pertanto, una eventuale comunicazione in materia da parte del datore di lavoro comporta una precisa assunzione di responsabilità da parte dello stesso in ordine non solo alla sussistenza delle esigenze ma anche alla natura di indifferibilità dello stesso; si tratta di un aspetto rilevante anche in ordine ad eventuali forme di contenzioso con i dirigenti, in ordine alla lesione della propria integrità psicofisica derivante dalla mancata fruizione delle ferie.

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 il primo semestre dell'anno solare successivo a quello di maturazione e comunque entro i termini fissati dal D.Lgs.n.66/2003.

In materia di "monetizzazione" delle ferie, la regola generale sancita dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995 era che essa potesse aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ed esclusivamente con riferimento a quelle non godute dal dipendente per rilevanti ed indifferibili ragioni di servizio, risultanti da atto formale avente data certa (comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per le ragioni di servizio di cui si è detto).

Relativamente al precedente punto, si può affermare che qualunque atto formale, di data certa, dell'ente comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per rilevanti e perciò indifferibili esigenze di servizio è sufficiente ai fini dell'applicazione della disciplina contrattuale (utili indicazioni si possono ritrovare nella sentenza del CDS, sez.V, n.7989/2001).

La mancanza dei requisiti contrattuali non consente, pertanto, la "monetizzazione" delle ferie. In base all'art.10 del CCNL del 5.10.2001, il compenso per ferie non godute deve essere determinato con riferimento all'anno di mancata fruizione delle stesse e, quindi, con riferimento all'anno di maturazione dato che le ferie dovrebbe essere godute dal dipendente nel corso

dell'anno di maturazione; nessuna regola contrattuale o legale prevede o prescrive la rivalutazione, annuale, degli importi dei compensi per ferie non godute.

Comunque, relativamente a questo ultimo particolare profilo della disciplina contrattuale dell'istituto delle ferie, si ricorda che le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8 della Legge n. 135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, incidendo riduttivamente sui contenuti della disciplina contrattuale.

La monetizzazione eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

Infine, con riferimento alla problematica relativa alla eventuale responsabilità dei dirigenti, si evidenzia che, 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, con conseguente e piena assunzione di responsabilità in materia.

Inoltre, già nella vigenza dell'originario testo del D.Lgs.n.29/1993, ma a maggior ragione dopo l'avvenuto completamento del processo di privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico ad opera dei DD.Lgs.n.80/1998 e n.387/1998, l'attività di gestione del personale non costituisce più attività amministrativa e non richiede quindi determine 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 ("del responsabile del servizio, in caso di enti privi di dirigenza") 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 responsabile della struttura organizzativa presso la quale presta servizio il dipendente, secondo il disegno organizzativo definito nel regolamento di organizzazione dell'ente (art. 2 del D.Lgs.n.165/2001 – art. 89 del D.Lgs.n.267/2000), o alla diversa figura eventualmente individuata nello stesso regolamento, 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) oppure anche oltre detto termine, ove le esigenze di servizio abbiano impedito la fruizione delle ferie entro il termine del 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Pertanto, in caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, anche con riferimento all'applicazione delle regole in materia di ferie, tradottesi in un danno, funzionale o anche

patrimoniale per l'ente, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs.n.165/2001.

6.3 Ad un dipendente è stata applicata la sospensione cautelare facoltativa dal servizio in corso di procedimento penale, ai sensi dell'art.5, comma 2, del CCNL dell'11.4.2008. Al momento della sospensione il suddetto dipendente aveva maturato e non goduto un determinato numero di giorni di ferie. A seguito della riammissione in servizio del dipendente, tali giorni residui di ferie possono essere riconosciuti anche in assenza di domande di fruizione presentate dal lavoratore e rinviate dal datore di lavoro?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che al lavoratore, a seguito della riammissione in servizio, debba essere riconosciuta la possibilità di fruire del residuo di ferie maturate e non godute nella fase del rapporto di lavoro antecedente alla applicazione della misura cautelare della sospensione dal servizio.

Infatti, anche se il dipendente all'epoca non ha presentato domanda di fruizione di quelle ferie, non può trascurarsi la rilevanza del "factum principis" rappresentato dall'adozione da parte del datore di lavoro di un provvedimento di sospensione, successivamente venuto meno, che comunque, oggettivamente, ha impedito il godimento delle ferie maturate.

In proposito, si ritiene utile richiamare i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti applicativi pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia:

1. le ferie sono un diritto irrinunciabile;
2. le ferie non fruite nel periodo previsto dal CCNL, possono sempre essere fruite anche in periodi successivi;
3. l'art.5, comma 8, della Legge n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti (art. 5, comma 8, della Legge n.135/2012), salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012.

Nell'ipotesi considerata, quindi, potrebbe trovare applicazione, in via analogica, la previsione dell'art.18, comma 15, del CCNL del 6.7.1995 che, per i casi di malattia protrattasi per lungo tempo, prevede che la fruizione delle ferie maturate e non godute sia preventivamente autorizzata dal dirigente, in relazione alle esigenze di servizio, anche al di là dei termini ordinariamente

previsti a tal fine (30 aprile e 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione).

Si ricorda che, durante il periodo di sospensione cautelare, il dipendente non matura ferie, per la mancanza del necessario presupposto della prestazione lavorativa effettivamente reso (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Corte Cass. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Corte Cass. 1315 del 1985).

6.4 Nella base di calcolo del compenso per ferie non godute deve essere compresa anche la 13^a mensilità?

Siamo del parere che, in assenza di espresse indicazioni contrattuali, il compenso per ferie non godute (art.10 del CCNL del 5.10.2001) debba essere calcolato sulla retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lettera c), del CCNL del 14.9.2000 (ora art. 10 del CCNL del 9.5.2006) senza comprendervi la 13^a mensilità.

Tale soluzione ha precisi riscontri anche nella giurisprudenza, secondo la quale "la tredicesima e la 14ma mensilità ..., costituendo emolumenti che maturano alle scadenze convenzionali indipendentemente dalle concrete vicende dello svolgimento del rapporto ... debbono essere calcolate una sola volta per l'unico periodo destinato alle ferie e pertanto non vanno computate nell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, che ha natura risarcitoria" (Cassazione civile, sez. lav., 23 dicembre 1986, n. 7860).

Riguardo all'applicabilità stessa della disciplina dell'art. 10 CCNL 5.10.2001, si ricorda, comunque che le disposizioni contenute nell'art.5, comma 8, della Legge n. 135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti.

Questa, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

6.5 Alla luce della sentenza del Tribunale di Torino n. 6417/2007, confermata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 10978.13/2013, che ha accolto la richiesta del dipendente volta ad ottenere l'applicazione del divisore 22 e non 26 per la

monetizzazione delle ferie non godute, come devono comportarsi in tali fattispecie gli enti del Comparto Regioni-Autonomie locali?

In materia, la scrivente Agenzia non può che richiamare la specifica disciplina contrattuale dettata, per la determinazione del compenso per ferie non godute, dall'art.10 del CCNL del 5.10.2001.

Questa clausola contrattuale dispone:

"1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, secondo la vigente disciplina contrattuale, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52."

Il riferimento deve essere ora correttamente inteso ai contenuti dell'art.10 del CCNL del 9.5.2006, che ha sostituito le precedenti previsioni dell'art.52 del CCNL del 14.9.2000.

Quello che rileva è che le parti negoziali non solo hanno individuato, tra le diverse tipologie previste, quale nozione di retribuzione debba essere utilizzata per la determinazione del compenso per ferie non godute (all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 ora art.10, comma 2, lett.c) del CCNL del 9.5.2006), ma hanno specificato anche che, ai fini della definizione dell'ammontare della retribuzione giornaliera, debba trovare sempre applicazione la regola del "divisore 26", come si evince dal chiaro riferimento al comma 4 dell'art.52 del CCNL del 14.9.2000 (ora comma 4 del CCNL del 10.9.2006): "trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52".

La formulazione del testo contrattuale ".....in ogni caso....." porta a ritenere che la regola del divisore "26" trova sempre applicazione per la determinazione del compenso per ferie non godute a prescindere da ogni considerazione in ordine alla articolazione su cinque o sei giorni settimanali della settimana lavorativa del dipendente e del numero di giorni di ferie annuali allo stesso riconosciute.

Relativamente alla sentenza della Corte di Cassazione n.10978.13 del 9.5.2013, si deve innanzitutto evidenziare che essa attiene al Comparto degli Enti Pubblici Non Economici, la cui disciplina contrattuale, a differenza di quella relativa al Comparto Regioni-Autonomie Locali, non prevede una regolamentazione specifica per la determinazione dell'ammontare del compenso per ferie non godute.

Si tratta di un aspetto importante, in quanto, come sembra evincersi dalla lettura della sentenza, proprio questa lacuna della disciplina negoziale ha giustificato la decisione in materia del giudice di merito, confermata poi dalla Corte di cassazione.

Riguardo all'ulteriore applicabilità stessa della disciplina dell'art. 10 CCNL 5.10.2001, si ricorda che le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8, della Legge n. 135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti.

Questa, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

6.6 Un dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è collocato in aspettativa non retribuita a seguito dell'assunzione, presso lo stesso ente, come dirigente a termine, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000. Le ferie maturate e non fruite nel corso del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal dipendente come funzionario possono essere fruite dallo stesso nel corso del successivo rapporto di lavoro come dirigente a termine?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che il dipendente potrà fruire delle ferie residue maturate e non fruite nell'ambito del rapporto di lavoro non dirigenziale solo al momento della cessazione di questo rapporto, successivamente alla scadenza dell'incarico dirigenziale allo stesso conferito ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000.

La fruizione, nel corso dell'incarico dirigenziale, delle ferie maturate nell'ambito del rapporto non dirigenziale non può ammettersi, dato che questo è di natura completamente diversa e distinta dal primo, anche se intercorrente con lo stesso datore di lavoro.

6.7 Un dipendente rassegna le dimissioni e, contemporaneamente presenta una richiesta di ferie maturate e non fruite. Può essere concessa la fruizione delle ferie durante il periodo del preavviso?

Relativamente a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- nella particolare situazione prospettata, deve ritenersi che il dipendente abbia presentato le dimissioni e che, conseguentemente, lo stesso si trovi all'interno del periodo di preavviso, evidentemente quantificato nella misura corrispondente all'anzianità di servizio posseduta;

- in proposito si deve ricordare che l'art. 12, comma 6, del CCNL del 9.5.2006 (che ha sostituito l'art.39, comma 6, del CCNL 6.7.1995, così come modificato dal CCNL del 13.5.1996), nel disporre che le ferie non possono essere assegnate e quindi fruito dal dipendente, durante il preavviso, sostanzialmente ribadisce quanto già disposto dall'art. 2109, comma 4, del codice civile;
- nell'ambito del divieto di fruizione durante il periodo di preavviso, rientrano sia le ferie maturate e non fruito prima dello stesso, sia quelle che si vanno a maturare nel corso del medesimo periodo di preavviso;
- ove eccezionalmente, in difformità dalla previsione contrattuale, sia comunque avvenuta la fruizione delle ferie durante il preavviso, si ritiene che esso sia prorogato in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso da parte del soggetto che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo corrispondente alle ferie fruito. Si applica, cioè, in via analogica il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro (malattia ecc.) sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo e quindi trovano applicazione ancora tutti gli istituti ad esso attinenti;
- la possibilità di rinunciare al preavviso, anche nel corso dello stesso, è prevista espressamente dall'art. 12, comma 5, del CCNL del 9.5.2006.

6.8 Cosa avviene delle ferie non godute nell'ipotesi di dimissioni del dipendente per motivi personali?

In tal caso trova applicazione l'art. 12 del CCNL del 9.5.2006, concernente l'istituto del preavviso. Il dipendente che intende risolvere il rapporto è tenuto a rispettare i termini di preavviso stabiliti dallo stesso articolo in relazione all'anzianità posseduta. Il comma 6 dell'art.12 espressamente stabilisce che, durante il periodo di preavviso, le ferie non possono essere assegnate, e quindi fruito dal dipendente, e pertanto si dovrebbe fare luogo al pagamento sostitutivo delle stesse ricomprendendo, ovviamente, nel computo tutte le ferie maturate e non godute dal dipendente ai sensi dell'art.18, comma 16, anche prima e durante il preavviso.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5.10.2001 e dell'art.10, comma 2, del D.Lgs.n.66/2003.

Tali indicazioni, tuttavia, sotto il profilo della effettiva applicabilità, devono essere, comunque, valutate alla luce del mutato quadro legislativo di riferimento. Infatti, si ricorda che le disposizioni contenute nell'art. 5, comma

8, della Legge n.135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti.

Questa, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art.5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

6.9 L'amministrazione può rinunciare a parte del preavviso per consentire il godimento delle ferie maturate e non godute a un dipendente dimissionario se il mancato godimento delle stesse è dovuto ad assenza per infortunio sul lavoro protrattasi sino all'inizio del periodo di preavviso?

In un caso del genere, l'amministrazione dovrebbe procedere alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute ai sensi dell'art. 12, comma 6, del CCNL del 9.5.2006, essendo del tutto evidente che il loro mancato godimento non è comunque riconducibile alla volontà del dipendente. Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5.10.2001 e dell'art.10, comma 2, del D.Lgs.n.66/2003.

Tali indicazioni, tuttavia, sotto il profilo della effettiva applicabilità, devono essere comunque valutate alla luce del mutato quadro legislativo di riferimento. Infatti, si ricorda che le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti.

Questa, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

6.10 Cosa avviene, all'atto del collocamento a riposo, se il dipendente non ha potuto usufruire delle ferie maturate nel corso dell'ultimo anno di servizio a causa di malattia?

In tale ipotesi particolare, si dovrebbe procedere alla monetizzazione delle ferie in quanto si tratta di un caso in cui la mancata fruizione delle stesse non è imputabile in alcun modo ad una precisa volontà in tal senso del dipendente ma ad un evento oggettivo, di carattere impeditivo, come appunto la malattia protrattasi nel tempo, che non può risolversi in un danno per il lavoratore. Si

tratta, in sostanza, di una applicazione analogica dello stesso principio espressamente previsto nell'ipotesi di licenziamento del dipendente per superamento del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito della nuova disciplina dell'assenza per malattia. Ovviamente, la monetizzazione sarebbe possibile solo nell'ipotesi in cui la malattia per il suo protrarsi nel tempo fino alla data di collocamento a riposo non lasciasse alcuna possibilità di fruizione delle ferie da parte del dipendente.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2, del D.Lgs.n.66/2003.

Tali indicazioni, tuttavia, sotto il profilo della effettiva applicabilità, devono essere, comunque, valutate alla luce del mutato quadro legislativo di riferimento. Infatti, si ricorda che le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8 della Legge n. 135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti.

Questa, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

6.11 Una dipendente assunta a tempo determinato, è stata assente dal lavoro, prima a titolo di congedo di maternità e poi di congedo parentale, per l'intera durata del contratto di lavoro. La suddetta dipendente ha diritto al pagamento delle ferie non godute?

In materia di "monetizzazione" delle ferie, la regola generale, sancita dall'art. 18 del CCNL del 6.7.1995, è che essa può aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ed esclusivamente con riferimento a quelle non godute dal dipendente per rilevanti ed indifferibili ragioni di servizio, risultanti da atto formale avente data certa (comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per le ragioni di servizio di cui si è detto).

Questa Agenzia ha già chiarito che la monetizzazione delle ferie, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, poteva ritenersi consentita, oltre che nei casi espressamente indicati nel CCNL, anche in ogni caso in cui la mancata fruizione delle stesse sia determinata da eventi oggettivi di carattere impeditivo non imputabili al dipendente, nel senso cioè che si tratti di eventi tali da non essere in alcun modo riconducibili ad una precisa volontà in tal senso del dipendente.

Si faceva l'ipotesi, ad esempio, della malattia del dipendente che, per il suo protrarsi nel tempo fino alla data di collocamento a riposo, non abbia lasciato alcuna possibilità di fruizione delle ferie da parte del dipendente stesso. Alla stessa fattispecie si poteva ricondurre anche la particolare fattispecie esposta, in quanto il godimento dei periodi di congedo di maternità e di congedo parentale, previsti dalla legge a favore della lavoratrice, hanno impedito la fruizione dei giorni di ferie a questa spettanti in base alla durata del contratto a termine.

In proposito, si riteneva, anche che la monetizzazione avrebbe potuto avere luogo solo con riferimento ai giorni di ferie maturati nell'ambito del periodo di congedo di maternità (cinque mesi complessivi + l'eventuale periodo di astensione obbligatoria anticipata fruita dal dipendente dato che, per legge è equiparato al congedo di maternità) nonché nel periodo di 30 giorni di congedo parentale che, come espressamente previsto dall'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è retribuito per intero e non riduce le ferie.

Per gli ulteriori periodi di assenza per congedo parentale fruiti dalla lavoratrice, al di là dei trenta giorni complessivi presi in considerazione dalla disciplina contrattuale, avrebbe trovato applicazione, infatti, l'art.34 del D.Lgs.n.151/2001, secondo il quale:

a) "Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi." (comma 1);

b) " *I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie...*". (comma 5). Proprio tale ultima previsione consente di escludere che i periodi di congedo parentale di cui si tratta possano essere computati ai fini della maturazione delle ferie.

Tali indicazioni, tuttavia, sotto il profilo della effettiva applicabilità, devono essere, comunque, attualmente valutate alla luce del mutato quadro legislativo di riferimento.

Infatti, si ricorda che l'art.5, comma 8, della Legge n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012.

6.12 La disciplina contrattuale contenuta nell'art. 18, comma 16 del CCNL del 6.7.1995, in materia di monetizzazione delle ferie, può ritenersi ancora applicabile?

Le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti salvo i limitati casi indicati dalla richiamata norma e dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012.

La monetizzazione delle ferie, come disciplinata dall'art. 18, comma 16, del CCNL del 6.7.1995, pertanto, è attualmente possibile, alla cessazione del rapporto di lavoro, solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dalle previsioni dell'art. 5, comma 8, della Legge n.135 del 2012 e dalle indicazioni applicative fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica, con i richiamati pareri.

6.13 Le trattenute per le assenze di cui all'art.71 della legge n.133/2008, ai sensi dell'art.52, comma 4, del CCNL del 14.4.2000, come sostituito dall'art.10 del CCNL del 9.5.2006, devono essere effettuate in ventiseiesimi. Qual è il periodo da considerare in caso di malattia pari o superiore a 10 giorni? Si considerano i giorni di calendario e poi si applica "il divisore 26" e le trattenute massime saranno pari a nove giorni oppure il periodo da considerare deve essere effettuato escludendo le domeniche e pertanto le trattenute massime saranno pari a 10 giorni di servizio?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

L'art.52, comma 4, del CCNL del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.10 del CCNL del 9.5.2006, stabilisce che in tutti i casi in cui occorre retribuire una prestazione lavorativa o effettuare un recupero in relazione ad un periodo non lavorato, la cui durata risulti inferiore al mese, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera trova applicazione la regola del "divisore 26", ivi indicato. In base alla suddetta disciplina contrattuale, il numero esatto delle giornate da compensare (o da recuperare), rispetto al periodo considerato deve essere individuato escludendo, da tale periodo, solo tutte le domeniche che vi sono ricomprese.

Nei propri orientamenti applicativi, in materia, l'ARAN ha già prospettato il seguente esempio: periodo lavorato da mercoledì 11 ottobre 2000 a martedì 24 ottobre 2000; giorni totali:14; giorni da retribuire:12 (14 meno le due domeniche); valore da corrispondere: 12/26 del compenso mensile.

Alla luce di tali indicazioni deve essere valutata anche l'ulteriore fattispecie prospettata concernente l'applicazione dell'art.71 della Legge n.133/2008.

A tal fine, uno specifico ed ulteriore esempio, può essere indubbiamente utile.

Lavoratore che si assenta per malattia dal martedì 5.6.2012 sino al venerdì 15.6.2012, per un totale di 11 giorni.

In questo caso:

- i giorni di malattia sono complessivamente 11;
- la legge (art.71 della Legge n.133/2008) prevede la trattenuta sul trattamento economico accessorio del personale sui primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia;
- nell'esempio fatto, i giorni di malattia da considerare ai fini della decurtazione sono quelli che vanno dal 5 (primo giorno) al giorno 14 giugno (compreso);
- poiché in tale arco temporale è ricompresa anche una domenica (il giorno 10) questo non deve essere considerato ai fini dell'applicazione della regola del ventiseiesimo (art.10, comma 4, del CCNL del 9.5.2006);
- questa, pertanto, comporterà una decurtazione pari ai 9/26 del trattamento accessorio.

7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie

7.1 I periodi di aspettativa senza assegni sono utili ai fini della maturazione delle ferie ?

Si è del parere che, di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie debbano essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi).

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non avrebbe alcun senso riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (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. 1315 del 1985).

Questa interpretazione, sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite previste dall'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, che non sono in alcun modo equiparabili al servizio, vale anche per le ipotesi contemplate dall'art. 12 dello stesso CCNL: infatti, sia l'art. 2 della Legge n.476/84, sia l'art. 6 della Legge n.398/89 prevedono che i periodi di congedo senza assegni disciplinati nelle stesse leggi sono utili ai (soli) fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Analogamente, l'art.33 della Legge n.49/1987, nel disciplinare l'aspettativa per volontariato richiamata dall'art.13 del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che il periodo di assenza è computato per intero ai (soli) fini della progressione di carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Infine, in base a quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con un proprio parere in materia, l'aspettativa per cariche pubbliche elettive non è utile ai fini della maturazione delle ferie, sebbene l'art. 81 del D.Lgs.n.267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della Legge n.265/99, la equipari al servizio effettivamente prestato.

7.2 Un dipendente precedentemente licenziato, a seguito di sentenza, è stato reintegrato in servizio. L'ente ha pagato tutte le

retribuzioni dovute dalla data di cessazione fino alla data del reintegro. Può, ora, essere accolta anche la richiesta del lavoratore di riconoscimento anche delle ferie per tutto il periodo di sospensione del rapporto di lavoro?

Ad avviso della scrivente Agenzia, durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione in servizio disposta dal giudice del lavoro, il dipendente non matura ferie, per la mancanza del necessario presupposto della prestazione lavorativa effettivamente resa (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda CdS, Sez. III, n.1127 del 1988; Corte Cass. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985; sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Corte Cass. n.1315 del 1985).

Infatti, anche la giurisprudenza tende a collegare il diritto alla maturazione delle ferie al solo servizio effettivamente prestato.

8. Periodi di fruizione e trasporto al nuovo anno

8.1 E' obbligatorio fruire di almeno due settimane di ferie durante l'anno di maturazione? I residui giorni possono essere fruiti entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione?

Relativamente a tali problematiche, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) le previsioni dell'art.10, comma 1, del D.Lgs.n.66/2003, espressamente, impongono, come obbligatoria, la fruizione da parte del lavoratore, entro l'anno di maturazione, di almeno due settimane di ferie, che, in presenza di una richiesta in tal senso del lavoratore stesso, devono essere continuative;
- b) i termini per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelli indicati nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali (entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione) sia per il differimento per esigenze di servizio (30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione), e la loro violazione si può tradurre solo in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario. 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 fruiti nell'anno di maturazione 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 autonomamente operato dal datore di lavoro.

8.2 Cosa avviene nell'ipotesi che il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo o nel caso che la mancata fruizione derivi dalla mancata richiesta dell'interessato?

Le ipotesi considerate rappresentano aspetti patologici della disciplina delle ferie che possono essere trattate congiuntamente in quanto analoghe sono le conseguenze che ad esse si riconnettono. Infatti, 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. 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. E' appena il caso di ricordare che 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.

8.3 Quale soggetto deve attestare la sussistenza delle indifferibili esigenze di servizio che non hanno reso possibile la fruizione delle ferie nell'anno (art. 18, comma 12, del CCNL del 6.7.1995)?

Riteniamo che tale soggetto vada individuato nel responsabile della struttura organizzativa presso la quale presta servizio il dipendente, secondo il disegno organizzativo definito nel regolamento di organizzazione (art. 2 del D.Lgs.n.165/2001 – art. 89 del D.Lgs.n.267/2000), o nella diversa figura eventualmente individuata nello stesso regolamento.

Lo stesso soggetto è tenuto ad 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).

8.4 Per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo il dipendente deve fornire dettagliata motivazione? E' necessario che si tratti di esigenze personali riferite all'anno di spettanza?

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 usa una dizione piuttosto generica, che non sembra consentire interpretazioni troppo restrittive. Pertanto, fermo rimanendo il principio che l'effettivo godimento delle ferie è comunque condizionato dalle

esigenze di servizio, il dipendente non ha, in linea di principio, l'onere di documentare alcunché, potendosi limitare a chiedere il rinvio per esigenze personali. Ribadiamo che le esigenze personali non necessariamente si identificano con impedimenti personali di carattere soggettivo o oggettivo. Pertanto, l'amministrazione dovrà limitarsi a valutare la possibilità di accogliere la domanda in relazione alle esigenze di servizio.

8.5 Come si deve interpretare il comma 13 dell'art.18 del CCNL in materia di trasporto di ferie residue sul nuovo anno?

La clausola ha inteso disciplinare l'ipotesi nuova, rispetto alla precedente disciplina, del rinvio delle ferie al di là del termine prestabilito del 31 dicembre di ogni anno in presenza di "motivate esigenze di carattere personale" del dipendente. In tal caso esse compatibilmente con le esigenze di servizio dovranno essere fruite entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Pertanto, qualunque esigenza, purché motivata, del dipendente può dar luogo al rinvio all'anno successivo e non deve trattarsi quindi necessariamente di impossibilità di fruizione delle stesse da parte dell'interessato. Infatti, il concetto di "motivate esigenze personali" è sicuramente più ampio e generico di quello di "impossibilità", e quindi può ricomprendere ipotesi riconducibili alle più diverse motivazioni e non solo quelle di impedimento oggettivo o soggettivo alla fruizione delle ferie, come avveniva precedentemente in virtù dell'art. 4 del DPR n. 395/1988.

In tale contesto normativo, il diritto del dipendente è soggetto al solo limite espressamente previsto delle esigenze di servizio che possono condizionare la fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo, senza valutazione da parte dell'amministrazione dei motivi adottati dal dipendente ai fini del rinvio. Le ipotesi di rinvio dovrebbero, tuttavia, rappresentare un'eccezione nell'ambito della nuova disciplina, che, in virtù del richiamo all'art. 2109 c.c. ed ai principi di buona organizzazione, consente alle amministrazioni di procedere ad una adeguata programmazione annuale dei calendari feriali del personale, in modo da evitare ogni possibile disfunzione, ed anche, in caso di inerzia o di resistenza dei dipendenti rispetto a tali piani, di fissare essa stessa i periodi di fruizione delle ferie.

9. Festività

9.1 Il santo patrono di un ente ricade nella giornata del 15 agosto, con conseguente impossibilità dei lavoratori di fruirne, stante il disposto dell'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995. Al fine di garantire al personale tale festività, è possibile fissare la ricorrenza in altra data?

In materia, la scrivente Agenzia ritiene utile precisare quanto segue:

- l'art. 18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, stabilisce che il lavoratore ha diritto di godere della festività del santo patrono della località in cui presta servizio solo nel giorno in cui si verifica la ricorrenza, purché questo sia lavorativo (questa, infatti, produce necessariamente la chiusura degli uffici e rende inutile la prestazione di lavoro dei suddetti dipendenti in quella sede);
- la coincidenza della festività del Santo Patrono con la domenica o con altra festività infrasettimanale prevista direttamente dalla legge non consente la fruizione della festività del santo patrono. Infatti, in queste ipotesi, manca il presupposto essenziale, sopra richiamato, per cui la ricorrenza del santo patrono può considerarsi giorno festivo solo se ricadente in giorno lavorativo. Analoghe considerazioni valgono anche per la giornata del sabato nel caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni, in quanto, anche in questo caso, il sabato è considerato giornata non lavorativa;
- la stessa disciplina contrattuale non prevede e non consente (e quindi non possono ritenersi sussistenti diritti in tal senso dei lavoratori) in alcun modo il recupero della festività del santo patrono non fruita per qualunque motivo, ivi compresi quelli sopra richiamati;
- ogni diverso comportamento, in quanto privo di fondamento giustificativo nella disciplina contrattuale, sarebbe, pertanto, illegittimo e traducendosi in costi ulteriori, sia pure indiretti, a carico del bilancio dell'ente, potrebbe essere ritenuto fonte di responsabilità per danno erariale a carico dei soggetti che lo hanno consentito.

9.2 E possibile riconoscere al personale del Corpo di polizia municipale la fruizione di un riposo compensativo aggiuntivo per la ricorrenza del santo patrono della polizia locale?

Per quanto di competenza, si ritiene utile precisare che, sulla base della vigente disciplina contrattuale (art. 18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995) si considera giorno festivo solo ed esclusivamente quello coincidente con la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio.

Nessuna norma contrattuale, diversamente, prevede che anche la ricorrenza della festa del Corpo di Polizia Municipale possa essere considerata giornata festiva.

9.3 Un ente ha un'articolazione organizzativa con uffici decentrati ubicati in comuni diversi del territorio provinciale. I dipendenti pertanto festeggiano il santo patrono nel comune in cui è ubicata la sede di servizio. Che accade nel caso in cui un dipendente, con orario di lavoro dal lunedì al venerdì, venga assegnato a sede di diverso comune che ha già festeggiato il santo patrono prima che tale festività sia celebrata nel comune della sede di provenienza?

In proposito, si ritiene utile precisare che:

- in base all'art. 18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, il lavoratore ha diritto di godere della festività del santo patrono della località in cui presta servizio solo nel giorno in cui si verifica la ricorrenza, purché questo sia lavorativo; questa, infatti, produce necessariamente la chiusura degli uffici e rende inutile la prestazione di lavoro del personale in quella sede;
- la suddetta disciplina contrattuale non consente in alcun modo lo slittamento o il recupero della festività del santo patrono, con possibilità quindi di fruizione in altra giornata, ove il personale non abbia potuto fruirne nel giorno stabilito ufficialmente, qualunque sia il motivo della mancata fruizione;
- alla luce di tale previsione, appare evidente che il personale di cui trattasi, essendo già intervenuta la festività della sede dove presta attualmente servizio, pur non avendone fruito, non potrà beneficiare di alcun recupero;
- ugualmente è evidente che ove sia ancora assegnato alla sede decentrata, quando interverrà la festività concernente la sede di provenienza, il suddetto personale comunque non potrà beneficiarne.

9.4 In una Unione di Comuni alcuni dipendenti prestano servizio presso due enti. Possono essere riconosciuti due giorni festivi qualora, nel medesimo anno, la ricorrenza del Santo Patrono dovesse coincidere con i giorni in cui il dipendente deve prestare servizio nei due enti (ad esempio, il 10 agosto nell'ente A ed il 7 ottobre nell'ente B)?

In materia, si evidenzia quanto segue:

- a) in base alla disciplina contrattuale (art. 18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995) si considera giorno festivo solo quello coincidente con la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta effettivamente servizio, purché si tratti di un giorno lavorativo;
- b) conseguentemente, ad avviso della scrivente Agenzia, tale festività nell'anno ordinariamente non può che essere unica, anche nella particolare ipotesi prospettata, stante comunque l'unicità ed unitarietà del rapporto di lavoro, come evidenziato dalle stesse previsioni dell'art.14, commi 1 e 2, del CCNL del 22.1.2004;
- c) già in altre occasioni, con riferimento ad ipotesi simili, è stato evidenziato che se alcuni dipendenti, per una particolare articolazione dell'orario di servizio, si trovano a svolgere la loro attività lavorativa anche in una sede di lavoro diversa da quella ordinaria dove ricade, in giorno diverso, la festa del Santo Patrono, questa produce necessariamente la chiusura degli uffici e rende, conseguentemente, inutile la prestazione di lavoro dei suddetti dipendenti in quella sede;
- d) per quella giornata, sembra ragionevole ipotizzare far rientrare i dipendenti di cui si tratta nella sede ordinaria, per rendere la normale prestazione lavorativa, poiché potranno usufruire della giornata festiva del Santo Patrono quando questa si verificherà nella suddetta sede, che per essi è comunque la sede effettiva di lavoro;
- e) è evidente, peraltro, che l'amministrazione deve adottare i preventivi atti organizzativi in ordine alle modalità di utilizzazione;
- f) con specifico riferimento alla fattispecie in esame, pertanto, al fine di evitare la duplicazione del beneficio (non considerata dal CCNL e fonte di costi aggiuntivi), acquista un rilievo particolare l'adozione di una regolamentazione in tal senso nella convenzione di utilizzo parziale del personale, stipulata ai sensi del citato art.14, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

9.5 Possono essere recuperate le festività cadenti in giorno non lavorativo?

Nel comparto del personale delle Regioni e delle autonomie locali non esiste alcuna disposizione che consenta di pagare o di compensare il caso di una festività cadente in giorno non lavorativo. Il CCNL ha disciplinato in modo esaustivo tutta la materia delle ferie e delle festività e non consente rinvii di alcun genere.

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

10.1 Come devono essere retribuite le giornate di riposo per festività soppresse, non fruito nel corso dell'anno? Spetta la monetizzazione anche nel caso di un dipendente riammesso in servizio dopo un periodo di sospensione cautelare?

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995, ha contrattualizzato gli effetti della Legge n.937/1977, stabilendo che il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche a ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata Legge n.937/1977.

In tal modo, qualificando le quattro giornate della Legge n.937/1977 come giornate di riposo, in virtù di tale art.18, le stesse sono state sostanzialmente assimilate alle ferie, come ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons.Stato, VI, 20.10.1986, n.802, che qualificava tali giornate non come permessi ma piuttosto come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

Tale assimilazione ai giorni di ferie risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie.

Infatti, analoga regola trovava applicazione anche per la monetizzazione delle ferie, dato che a tal fine era ugualmente richiesto che la mancata fruizione da parte del dipendente dovesse essere imputata a ragioni di servizio.

Al riguardo, tuttavia, si deve ricordare che, attualmente, le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 8 della Legge n.135 del 2012 hanno stabilito il divieto della monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, incidendo, riduttivamente, sulla disciplina prevista in materia dall'art. 18, comma 16, del CCNL del 6.7.1995.

La monetizzazione, eventualmente, potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012, con i quali sono stati forniti chiarimenti sulle modalità di corretta applicazione delle previsioni della citato art.5, comma 8, della Legge n.135 del 2012.

Data l'assimilazione alle ferie delle quattro giornate di festività soppresse, le richiamate disposizioni di cui all'art. 5, comma 8 della Legge n.135 del 2012 dovrebbero trovare applicazione anche alle quattro giornate di riposo di cui Legge n.937/1977. Si precisa che, con i richiamati pareri, il Dipartimento della Funzione Pubblica non si è pronunciato sullo specifico punto concernente le quattro giornate di festività soppresse.

Per ciò che attiene all'altro punto, quello della monetizzazione delle giornate di riposo relative al periodo temporale antecedente all'effettivo rientro in servizio del dipendente (9.10.2000), ma successivo alla decorrenza del termine di reintegrazione in servizio stabilito nel provvedimento del giudice (26.11.1998), riteniamo di dovere esprimere parere negativo.

A tal fine riteniamo utile precisare che la disciplina in materia di sospensione cautelare del dipendente sottoposto a procedimento penale e di riammissione dello stesso a seguito di sentenza definitiva di assoluzione, contenuta nell'art.27 del CCNL del 6.7.1995, ricalca la precedente regolamentazione di cui agli artt.91 e ss. del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato di cui al DPR n.3/1957.

In particolare, le conseguenze della revoca della sospensione trovavano la loro disciplina nell'art.97 del citato DPR n.3/1957, che indicava anche gli elementi retributivi che, in tale ipotesi, erano esclusi dalla "restitutio in integrum" e quindi non dovevano essere corrisposti al dipendente riammesso in servizio a seguito di sentenza definitiva di assoluzione.

Pertanto, poiché, come sopra detto, la disciplina contrattuale si è mossa nell'ambito delle preesistenti regole pubblicistiche, "privatizzandole", riteniamo che ai fini di un'adeguata soluzione al caso prospettato, un utile supporto applicativo possa essere desunto dalla giurisprudenza che si è andata consolidando in relazione alla succitata disciplina pubblicistica. In proposito può essere richiamata la pronuncia del Consiglio di Stato, Commissione Speciale Pubblico Impiego, n.475 del 5.2.2001, che è intervenuta, con riferimento al citato art.97, comma 1, del DPR n.3/1957, proprio in materia di riconoscimento del periodo di congedo ordinario ad un dipendente sospeso dal servizio a seguito di procedimento penale.

In tale sede, il Consiglio di Stato ha escluso il riconoscimento al dipendente del periodo di congedo ordinario (ferie) sul presupposto che, a causa della mancata prestazione di servizio, derivante dalla sospensione cautelare, viene meno la causa stessa del congedo ordinario, dato che mancando la prestazione lavorativa non si rende necessario il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e quindi il godimento delle ferie.

Poiché, come si è detto, le quattro giornate di riposo sono sostanzialmente assimilabili alle ferie e presuppongono, evidentemente, ai fini della loro

maturazione e fruizione, la presenza in servizio del dipendente, riteniamo che tale principio possa valere anche nello specifico caso in esame.

Si veda, su tale materia, anche l'art. 10 del CCNL del 5.10.2001.

10.2 E' possibile la fruizione frazionata ad ore o a mezze giornate delle quattro giornate di festività soppresse, di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995?

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 ha contrattualizzato gli effetti della Legge n.937/1977, stabilendo che 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 citata Legge n.937/1977.

Lo stesso art.18, qualificando le quattro giornate della Legge n.937/1977 come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie, come già ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons.Stato, VI, 20.10.1986, n.802, che qualificava tali giornate non come permessi ma piuttosto come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

Tale assimilazione ai giorni di ferie risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 (ora art. 10 del CCNL del 9.5.2006) espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie.

In mancanza di previsioni espresse in tal senso sia nella Legge n.937/1977 sia nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 e stante l'assimilazione di cui si è detto delle quattro giornate di riposo alle ferie, evidentemente, ai fini della loro maturazione e della loro fruizione non possono non trovare applicazione le medesime regole valevoli per le prime.

Conseguentemente, si ritiene che le quattro giornate di festività soppresse (ai sensi della Legge n.937/1977) non possono essere fruite ad ore e neppure sono frazionabili per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero previsto.

10.3 Chiarimenti sul regime giuridico delle 4 giornate di recupero delle ex festività soppresse.

In materia, riteniamo utile precisare quanto segue:

- l'art.18 del CCNL del 6.7.1995, ha contrattualizzato gli effetti della Legge n.937/1977, stabilendo che 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 citata Legge n.937/1977;
- l'art.18, qualificando le quattro giornate della Legge n.937/1977 come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie, come già ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons.Stato, VI, 20.10.1986, n.802, che qualificava tali giornate non come permessi ma piuttosto come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione);
- tale assimilazione ai giorni di ferie risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 (ora art. 10 del CCNL del 9.5.2006) espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie;
- poiché, come si è detto, le quattro giornate di riposo sono sostanzialmente assimilabili alle ferie, evidentemente, ai fini della loro maturazione, non possono non trovare applicazione le medesime regole valevoli per le prime;
- conseguentemente, nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto, esse sono determinate in dodicesimi (art.18, comma 7, CCNL del 6.7.1995);
- successivamente esse sono riconosciute per intero;
- tuttavia, data la assimilabilità alle ferie, esse 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 ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000); ecc. Le ferie, e quindi anche le quattro giornate di cui trattasi, maturano, invece, nelle ipotesi di malattia, ai sensi dell'art.18, comma 15, del CCNL del 6.7.1995; di congedo di maternità ai sensi dell'art.22 del D.Lgs.n.151/2001.

10.4 L'applicazione della Legge n.336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno implica la riduzione delle 4 giornate di festività attribuite dalla Legge n.937/1977?

Poiché i quattro giorni di festività sopresse sono espressamente previste dalla Legge n.937/77 e la nuova legge che ha reintrodotto la festività nazionale del 2 giugno nulla ha disposto in materia, riteniamo che non debba procedersi ad alcuna riduzione dei citati giorni di festività sopresse.

10.5 Il ripristino della festività del 2 giugno disposto dalla Legge n.336/2000, necessita, per la sua applicazione, di particolari adempimenti?

La Legge n.336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, non ha previsto, né era necessario, alcuna procedura o rinvio alla contrattazione collettiva. La relativa disciplina, pertanto, deve essere applicata da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, in quanto immediatamente precettiva.

11. Ferie e mobilità

11.1 E' possibile monetizzare le ferie non godute dal dipendente trasferito ad altro ente per mobilità ?

L'art. 18, comma 16, del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che "fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse". E' di tutta evidenza che tale disposizione consente la monetizzazione delle ferie solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

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.

Pertanto, 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 la nuova amministrazione.

11.2 Come devono essere considerate le ferie di un lavoratore già in mobilità che viene inquadrato in un ente anche in soprannumero?

Pur in assenza di una specifica disposizione legislativa o contrattuale relativamente alla materia, siamo del parere che il lavoratore che sia stato inquadrato, anche in soprannumero, in una pubblica amministrazione, a seguito di un periodo di "messa in disponibilità", abbia titolo al riconoscimento di tutti i diritti maturati nel rapporto di lavoro che ha preceduto la stessa "disponibilità".

Riteniamo, infatti, che il rapporto di lavoro del soggetto interessato, non subisce una "interruzione" durante il periodo correlato alla ripetuta "disponibilità", ma una semplice "sospensione", in armonia con i principi fissati anche dall'art. 33 del D.Lgs.n.165 del 2001.

Conseguentemente l'inquadramento in soprannumero da parte dell'Amministrazione interessata non determina la instaurazione di un nuovo rapporto ma la "prosecuzione" di quello in precedenza oggetto di sospensione.

Le ferie maturate e non fruita nel periodo lavorativo precedente la sospensione possono, pertanto, essere autorizzate dal nuovo datore di lavoro, secondo la vigente regolamentazione dei contratti collettivi.

11.3 Un dipendente di un ente ha prestato attività lavorativa, in assegnazione temporanea, per tre anni presso altra amministrazione. Al suo rientro, presso l'ente di appartenenza, può fruire dei giorni di ferie maturati e non goduti nel triennio di assegnazione temporanea? Oppure il diritto alle ferie maturate e non godute, durante il predetto periodo di assegnazione si estingue?

Nella particolare ipotesi considerata, il dipendente può fruire presso il Comune di provenienza le ferie maturate e non godute presso il Comune di destinazione.

In proposito, infatti, si deve evidenziare che:

- si deve escludere la perdita delle ferie di cui tratta, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile del lavoratore;
- il lavoratore era ed è ancora dipendente del Comune di provenienza, essendo stato solo temporaneamente assegnato presso l'altro ente; pertanto, per le ferie, che sono state maturate presso un ente e non fruita negli anni di riferimento, il dipendente, a seguito del suo rientro presso l'ente di appartenenza, conserva il diritto comunque a beneficiarne presso lo stesso;
- non essendovi stata cessazione del rapporto di lavoro, non può essere ipotizzata neppure la monetizzazione delle ferie, nei casi in cui è ancora ritenuta possibile sulla base delle previsioni dell'art. 5, comma 8, della Legge n.135/2012, e delle note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012 con le quali il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha fornito alcune indicazioni in ordine alla effettiva portata ed alle corrette modalità applicative delle nuove regole, anche con riferimento al periodo transitorio;
- i termini ordinari di fruizione delle ferie sono quelli indicati nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali (entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione) sia per il differimento per esigenze di servizio (30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione); nelle ipotesi patologiche, come quella in esame, 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., 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). A tal fine può essere utilmente predisposto, con la opportuna condivisione del dipendente, un piano organico e completo di smaltimento delle ferie maturate e non fruite, idoneo a non determinare ricadute sull'organizzazione e sul regolare funzionamento dell'ufficio di assegnazione del dipendente stesso.

12. Altri problemi applicativi

12.1 Il personale interessato alla reperibilità può essere in ferie e contemporaneamente coprire il servizio di reperibilità?

Relativamente alla possibilità di collocare in reperibilità un dipendente durante il periodo di godimento delle ferie, occorre tenere conto della più forte tutela riconosciuta al diritto alle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003.

Infatti, è indubbio che la reperibilità, anche se non equivale alla esecuzione della prestazione lavorativa, incide ugualmente sul riposo e sulla piena possibilità di svago che le ferie devono garantire (ad esempio il dipendente non potrebbe allontanarsi per una crociera).

Ciò non toglie, tuttavia, che, durante le ferie, il dipendente debba essere disponibile al rientro per urgenti necessità, come ipotizzato dall'art.18, comma 11, del CCNL del 6.7.1995.

Tale previsione, però, non si presta a consentire anche la pianificazione della reperibilità con appositi turni, secondo le caratteristiche tipiche dell'istituto.

12.2 Un dipendente precedentemente licenziato, a seguito di sentenza del giudice del lavoro, è stato reintegrato in servizio, con il riconoscimento delle retribuzioni dovute dalla data di cessazione del rapporto a quella della reintegrazione. Può essere accolta la richiesta del suddetto dipendente volta ad ottenere il riconoscimento delle ferie per il periodo di sospensione del rapporto di lavoro?

Durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione in servizio disposta dal giudice del lavoro, il dipendente non matura ferie, per la mancanza del necessario presupposto della prestazione lavorativa effettivamente resa (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda CdS, Sez. III n.1127 del 1988; Corte Cass. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985; sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Corte Cass. 1315 del 1985).

Infatti, anche la giurisprudenza tende a collegare il diritto alla maturazione delle ferie al solo servizio effettivamente prestato.

12.3 Per un lavoratore turnista, le giornate di festività infrasettimanali ricadenti in un periodo di ferie sono da escludere dal conteggio delle giornate di ferie complessivamente godute nel periodo stesso oppure devono essere fruito anche esse come giornate di ferie?

Si ritiene che, per il personale turnista, in materia di ferie, trovino applicazione le medesime regole previste per il restante personale.

Infatti, se il turno è stato articolato sui giorni lavorativi della settimana (cinque o sei, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata), esso ricomprende anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale, nel senso che tali giornate per i turnisti devono considerarsi lavorative, con diritto alla corresponsione della sola indennità di turno festivo.

Pertanto, se nel giorno di festività infrasettimanale, il lavoratore, sulla base delle caratteristiche dell'organizzazione del turno adottata, dovrebbe ordinariamente prestare servizio, nel momento in cui decide di fruire di un periodo di ferie comprendente anche il suddetto giorno, questo non può non essere computato come giorno di ferie.

A tal fine è sufficiente la sola considerazione del fatto che, se non avesse fruito delle ferie, in quella giornata avrebbe dovuto rendere comunque la sua prestazione lavorativa.

12.4 Se l'ente locale ha dovuto chiudere i propri uffici per motivi di sicurezza, il personale ha diritto alla retribuzione per il periodo di chiusura?

La materia non trova, attualmente, alcuna disciplina né nelle fonti legislative né in quelle contrattuali.

Conseguentemente, in proposito si potrebbe ipotizzare il ricorso alla nozione di forza maggiore sopravvenuta, non imputabile né ad una specifica volontà del datore di lavoro pubblico né ai lavoratori. In tale ipotesi, proprio per l'oggettività dell'impedimento, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere la retribuzione per i periodi di mancata effettuazione della prestazione lavorativa.

Tale soluzione, è conforme ad un nostro orientamento di fondo valido per tutti i casi in cui manchi una precisa fonte regolativa, sia legale che contrattuale: evitare il determinarsi di oneri impropri ed ingiustificati, diretti o indiretti, a carico di bilancio degli enti.

Ciò non esclude, peraltro, sussistendone i presupposti, che l'ente possa ugualmente corrispondere la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la

situazione di forza maggiore, predisponendo, ad esempio, attraverso il ricorso alle varie tipologie di articolazione dell'orario di lavoro, il recupero delle giornate di mancata prestazione lavorativa.

12.5 Nel caso di eventi atmosferici eccezionali come è possibile giustificare l'assenza dal lavoro del dipendente o l'eventuale ritardo?

La materia non trova, attualmente, alcuna disciplina né nelle fonti legislative né in quelle contrattuali.

Nel caso sottoposto, si può ragionevolmente ritenere che ricorra una ipotesi di forza maggiore sopravvenuta, non imputabile né ad una specifica volontà del datore di lavoro pubblico né ai lavoratori.

Pertanto, proprio per l'oggettività dell'impedimento, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere la retribuzione per i periodi di mancata effettuazione della prestazione lavorativa (Cass. Sez. Lavoro n.481 del 1984).

Tale soluzione, è conforme ad un nostro orientamento di fondo valido per tutti i casi in cui manchi una precisa fonte regolativa, sia legale che contrattuale: evitare il determinarsi di oneri impropri ed ingiustificati, diretti o indiretti, a carico di bilancio degli enti.

Nulla vieta, peraltro, sussistendone i presupposti, che l'ente possa ricorrere a soluzioni diverse come la fruizione delle ferie da parte del dipendente o come la corresponsione della retribuzione anche per il giorno (o le ore) in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, pretendendo, però, il recupero della mancata prestazione lavorativa che si è determinata.

Tale soluzione, già ricavabile dall'orientamento 12.4, è stata a suo tempo condivisa anche dal Tavolo di coordinamento giuridico, all'epoca esistente presso l'ARAN, costituito da esperti e da docenti universitari di diritto del lavoro.

Poiché risulta che la medesima fattispecie si è determinata anche presso amministrazioni diverse dagli enti locali, con specifico riferimento al profilo del ricorso alle ferie d'ufficio, indicazioni in materia potranno essere acquisite anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

12.6 E' possibile interrompere un periodo di congedo di maternità per consentire alla lavoratrice la fruizione delle ferie?

Premesso che è necessario, trattandosi di un problema concernente l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge, acquisire anche il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs.n.151/2001 (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt. 32 e ss dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art. 22, comma 6, del D. Lgs.n.151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo ...".

12.7 E' possibile rapportare ad ore o rifiutare le ferie sistematicamente fruite dal dipendente nei giorni nei quali sarebbe tenuto al rientro pomeridiano?

Siamo del parere che la soluzione da suggerita si tradurrebbe in un abuso. Le ferie non possono essere fruite ad ore e non possono in nessun caso essere rapportate ad ore; inoltre, proprio con riferimento alle assenze effettuate nei giorni destinati al rientro pomeridiano, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n.8/1993, ha chiarito che "... eventuali giornate di assenza per qualsiasi causa sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi anche se esse vengono a verificarsi in un giorno della settimana stabilito per il rientro pomeridiano... . In sostanza, quindi, in dette eventualità non si deve procedere ad alcun recupero, atteso che trattasi di normali assenze in normali giorni di lavoro."

Non è assolutamente possibile, infine, rifiutare le ferie al dipendente solo perché egli le utilizza sistematicamente nelle giornate nelle quali sarebbe

tenuto al rientro pomeridiano; le ferie possono essere rifiutate solo se risultano effettivamente incompatibili con le esigenze di servizio ai sensi dell'art.18, comma 9, del CCNL del 6.7.1995.