



Divisione Risorse

Direzione Centrale Risorse Umane
Settore Gestione del personale

All'Ufficio del Direttore dell' Agenzia
Al Settore Comunicazione
Alle Divisioni
Alle Direzioni Centrali
Alle Direzioni Regionali
Alle Direzioni Provinciali di
Bolzano e Trento

OGGETTO: Direttiva sull'utilizzo delle ferie in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali, anche a seguito della sentenza del 18 gennaio 2024 della Corte di giustizia nella causa C-218/22

La presente direttiva fornisce opportune indicazioni ai datori di lavoro e doverosa informazione e comunicazione al personale, sia delle aree professionali che della dirigenza, a tempo determinato o a tempo indeterminato, sulla fruizione delle ferie e sulla corretta applicazione della norma che pone in via generale il divieto di monetizzazione, alla luce della recente giurisprudenza comunitaria (Corte di Giustizia, causa C-218-22, sentenza del 18 gennaio 2024).

Tutti i Contratti Collettivi dei diversi comparti dettano precise indicazioni sulla fruizione delle ferie, quale diritto irrinunciabile finalizzato a consentire il recupero delle energie psicofisiche, in ossequio a quanto disposto dall'art. 36, comma 3, della Costituzione.

Nell'ambito del Comparto Funzioni Centrali, l'art. 23, comma 9 del CCNL 2019-2021 delle aree professionali, dispone che: *“Le ferie¹ sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione in tempo congruo, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente”* e, al comma 12, prosegue precisando che *“Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei*

¹ L'articolo 23, comma 2, prevede che *“In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della legge del. 23 dicembre 1977, n. 937”*. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, ai sensi del comma 3 dell'art. 23, *“ la durata del periodo di ferie è di 32 giorni”*. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre”.

Il medesimo art. 23, al comma 14 fissa dei limiti inderogabili *“In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno”* stabilendo che *“le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione”* e al comma 15 aggiunge che *“In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.”*

Analoghe previsioni sono contenute anche nel Contratto Collettivo dell'Area Dirigenti 2016-2018, laddove, ai commi 1 e 2 dell'articolo 15 è disposto che *“I dirigenti e i professionisti hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della legge n. 937/1972”* e al comma 10 che *“Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente e del professionista programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie”*, per completare al successivo comma 13 che *“In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo”*.

In entrambi i Contratti Collettivi viene poi disposto che le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

La vigente norma di legge a cui fanno richiamo i CCNL è il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini), convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 135, che ha sancito il divieto di monetizzazione delle ferie, fatte salve alcune ipotesi.

La citata norma, che ha come obiettivo la riduzione della spesa pubblica, ribadisce la fruizione obbligatoria delle ferie, dei riposi e dei permessi, nel rispetto delle previsioni legali o contrattuali che li regolamentano, e vieta ogni forma di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi in caso di mancato godimento degli stessi all'atto della cessazione dal servizio, includendo in tale ambito applicativo anche le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità,

dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età (art. 5, comma 8).²

In tale quadro normativo si colloca la recente sentenza della Corte di Giustizia citata (causa 218-2022 pubblicata il 18 gennaio 2024) che ha dichiarato l'incompatibilità della normativa nazionale italiana – segnatamente il citato art. 5, comma 8, DL 95/2012 - con il diritto comunitario, laddove prevede, per ragioni di contenimento della spesa pubblica, il divieto di monetizzare le ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, qualora il dipendente abbia posto fine volontariamente al rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non aver goduto le ferie per ragioni indipendenti dalla propria volontà.

Precisa, infatti, la sentenza che l'articolo 7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88 non osta a una normativa nazionale che rechi le modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite e che arrivi a comprendere anche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, ma deve essere garantito che il lavoratore, in tale evenienza, risulti avere avuto effettivamente la possibilità di esercitare tale diritto.

Il diritto all'indennità può essere escluso se il lavoratore si è deliberatamente astenuto dal godere delle ferie, ignorando un esplicito invito del datore di lavoro e le informazioni da questi fornite sui rischi di perdita dei giorni di ferie.

Il datore di lavoro è tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 *“ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria”*.

Il datore di lavoro pubblico deve dunque adottare la necessaria diligenza affinché i lavoratori, da un lato vengano messi in condizione di godere delle ferie e dall'altro vengano adeguatamente informati della conseguente impossibilità della loro monetizzazione in caso di mancata fruizione.

Alla luce di quanto descritto, con particolare riguardo alle indicazioni della Corte di Giustizia, può affermarsi che ai dipendenti dell'Agenzia è certamente stata

² Art. 5, comma 8, DL 6 luglio 2012, n. 95: *“Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.....”*

garantita sempre una adeguata conoscenza delle regole sulla fruizione delle ferie, sia garantendo la piena conoscibilità dei CCNL fin dall'assunzione, sia potendo disporre del libero accesso alla Intranet, dove sono presenti le raccolte normative e contrattuali e le più rilevanti prassi interne.

La presente Direttiva intende ulteriormente rafforzare il quadro informativo e precettivo sul tema della corretta fruizione delle ferie specificando a tutto il personale che:

- le ferie vanno obbligatoriamente fruiti nei tempi e alle condizioni stabilite dai CCNL di riferimento per il personale delle aree professionali e per la dirigenza;
- il riporto di ferie non godute è limitato al primo semestre dell'anno successivo per il personale delle aree professionali e all'intero anno successivo per la dirigenza;
- la possibilità di riporto ad anni ancora successivi è consentita unicamente in caso di verificata oggettiva impossibilità a programmarle e fruitre nei tempi contrattualmente previsti, a causa di lunghe assenze dovute a malattia o infortunio (art. 23, c. 17, CCNL FC 2019-2021), come ad esempio in caso di evento di malattia continuativo a ridosso della scadenza prevista dal contratto, o per eventi non imputabili al lavoratore come individuati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, nel parere prot. n. 40033 dell'8 ottobre 2012 (a titolo esemplificativo, per decesso, dispensa dal servizio per inidoneità dal servizio permanente e assoluta, malattia);
- i dipendenti dell'Agenzia, di qualsiasi ruolo e responsabilità, hanno il diritto/dovere di fruitre delle ferie nei tempi contrattualmente stabiliti, con particolare attenzione al riposo continuativo previsto per il periodo estivo, e hanno l'obbligo di programmare e richiedere con congruo anticipo l'autorizzazione al Datore di lavoro;
- particolare attenzione alla programmazione e fruizione delle ferie dovrà essere prestata dai dipendenti che abbiano conoscenza dell'approssimarsi di eventi che comporteranno l'interruzione del rapporto di lavoro (come ad esempio, collocamento in pensione, dimissioni volontarie, nuovo contratto di assunzione presso il medesimo o altro datore di lavoro o similari);
- il corretto adempimento da parte del dipendente degli obblighi sopra specificati consente una fisiologica e tempestiva fruizione delle ferie entro i tempi assegnati dalle vigenti disposizioni contrattuali, potendo residuare soltanto ipotesi eccezionali e/o imprevedibili che potrebbero richiedere la monetizzazione di eventuali giornate di ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, limitatamente ai casi in cui la mancata fruizione non sia dipesa da un non corretto adempimento da parte del dipendente;
- per contro, al momento della cessazione del rapporto di lavoro non potrà in nessun caso essere riconosciuta la monetizzazione di eventuali giornate

di ferie residue, se la mancata fruizione non dipende da situazioni eccezionali e/o imprevedibili, e comunque non imputabili al lavoratore come sopra specificato, bensì derivi dal non corretto adempimento da parte del dipendente degli obblighi sopra specificati, di corretta programmazione e fruizione.

Il Datore di lavoro ha il diritto/dovere di:

- pianificare adeguatamente la fruizione delle ferie dell'intero personale di riferimento, affinché risulti garantita sia l'effettività del diritto al riposo sia la continuità ed efficienza delle attività della struttura, anche richiedendo, ove necessario, modifiche e/o non autorizzando talune richieste;
- monitorare l'andamento generale della gestione delle ferie adottando ogni opportuno intervento migliorativo;
- avvertire il personale degli obblighi di corretta programmazione e fruizione delle ferie, invitandolo formalmente al godimento delle ferie attraverso una tempestiva programmazione che garantisca che le ferie possano essere concretamente fruite e facendo presente che, in caso di mancato rispetto della programmazione, non sarà possibile addivenire alla monetizzazione delle ferie non godute, salvo i casi eccezionali sopra evidenziati.

In tale direzione sarà anche adeguatamente implementato l'applicativo gestionale "*Self-Service presenze/assenze*".

Si chiede a codeste strutture di garantire la capillare diffusione della presente direttiva a tutto il personale di propria competenza appartenente alle aree professionali e alla dirigenza, tramite mail sulla casella di posta istituzionale. La presente direttiva sarà pubblicata sulla Intranet, e verrà altresì resa nota, unitamente al CCNL di riferimento, al personale di nuova assunzione.

Si raccomanda la puntuale osservanza e applicazione, con l'avvertenza che la stessa, in coerenza con quanto prevedono la direttiva comunitaria e la sentenza sopra richiamate, assume il valore precettivo di:

- puntuale informazione sulla disciplina delle ferie;
- formale invito alla tempestiva e corretta programmazione e fruizione delle ferie;
- specifica avvertenza sulla impossibilità di ottenere la monetizzazione delle ferie non godute, salvo il ricorrere delle eccezionali situazioni sopra specificate.

LA DIRETTRICE CENTRALE

Laura Caggegi

firmato digitalmente