

Le ferie: indicazioni dell'Aran
C. Dell'Erba (www.ilpersonale.it 8/2/2016)

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non decadono ove non siano state concesse e/o non siano state richieste. Per le amministrazioni pubbliche vige, già dall'estate del 2012, il divieto di monetizzazione delle ferie non godute. Esse possono essere godute dai comandati anche al rientro presso la propria amministrazione. Vanno godute dai dipendenti a tempo determinato durante tale periodo e non possono essere monetizzate neppure in questi casi.

IL DIRITTO AL GODIMENTO

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e le amministrazioni devono farle fruire ai dipendenti; essa possono anche imporne la fruizione nel caso in cui i dipendenti non le chiedano. Spetta ai dirigenti, in quanto soggetti dotati dei poteri e delle capacità del privato datore di lavoro, garantire l'attuazione di queste prescrizioni.

Occorre ricordare in premessa che, sulla base delle previsioni del [d.lgs. n. 66/2003](#), i dipendenti pubblici e privati devono necessariamente fruire di almeno 2 settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione e per almeno altre 2 settimane entro i 18 mesi successivi.

Le norme contrattuali prevedono la fruizione delle ferie nel corso dell'anno, con almeno 2 settimane continuative d'estate, fatta salva le possibilità per l'ente di differirle entro i primi mesi dell'anno successivo per esigenze di servizio e per il lavoratore di chiederne la fruizione entro i primi mesi dell'anno successivo.

La mancata fruizione entro i termini fissati dalla contrattazione nazionale non fa in nessuna caso decadere i dipendenti dal diritto di usufruire di tali periodi: siamo dinanzi ad una forma di tutela della salute psicofisica, quindi questo diritto è da considerare come indisponibile. Tale indicazione si deve considerare ancora più rafforzata dalle disposizioni che hanno introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute. Per cui la mancata fruizione entro i termini fissati dalla contrattazione costituisce comunque un evento che deve avere carattere eccezionale e richiede una adeguata motivazione.

L'Aran chiarisce che spetta in questi casi al datore di lavoro la prova che le ferie non sono state godute per la inerzia del lavoratore. E ci ricorda inoltre che, sulla base dei principi civilistici, il datore di lavoro può imporre d'autorità la fruizione delle ferie, che consentano di contemperare le richieste dei lavoratori e le esigenze dell'ente, anche predisponendo specifici piani.

Per queste ragioni il superamento del periodo massimo fissato dai contratti nazionali deve costituire un evento eccezionale, il che non si realizza se ciò accade di frequente e/o interessa un numero ampio di dipendenti. E comunque, non viene in alcun modo meno il diritto dei lavoratori alla loro fruizione.

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE

Nelle pubbliche amministrazioni si applica il divieto di monetizzazione delle ferie non godute. Le uniche eccezioni indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sono relative alla impossibilità oggettiva, data dalla morte, dal collocamento in quiescenza al termine di un periodo di aspettativa e/o malattia etc. Non è in alcun modo possibile riconoscere la monetizzazione in caso di ferie non godute per ragioni di servizio.

Si ricorda che, nella fase precedente alla monetizzazione, le interpretazioni prevalenti –in particolare delle Corti dei Conti- erano comunque molto restrittive nel consentire ai dirigenti di potere monetizzare ferie non godute in quanto i dirigenti hanno il potere di auto collocarsi in ferie, senza dovere essere autorizzati. Il che ha portato in numerosi casi a non ritenere sufficiente anche la comunicazione dell'ente della non opportunità di godere delle ferie per esigenze di servizio.

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

I dipendenti devono usufruire delle ferie entro il periodo di durata del rapporto di lavoro e la

monetizzazione delle ferie all'atto della cessazione è stata vietata dall'[art. 5, comma 8](#) della legge n.135/2012, legge di conversione del d.l. n. 95/2012, anche con riferimento a questo tipo di rapporti. La monetizzazione delle ferie è consentita solamente nelle ipotesi eccezionali in cui il loro mancato godimento non sia addebitabile al lavoratore o all'ente, ma dipende da ragioni eccezionali come chiarito dai pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica [n. 32937 del 6 agosto 2012](#) e [n. 40033 dello 8 ottobre 2012](#). E' quanto ha chiarito l'Aran nei giorni scorsi.

Essa aggiunge che relativamente ai rapporti di lavoro a tempo determinato occorre ricordare che "all'atto della scadenza, con l'estinzione del rapporto di lavoro vengono meno tutte quelle situazioni soggettive che in quel rapporto trovavano il proprio fondamento (ferie, malattia, aspettative, ecc.)". Per cui con la cessazione di tali rapporti viene meno la possibilità di fruizione delle ferie. E l'eventuale assunzione a tempo indeterminato del dipendente presso lo stesso ente non costituisce una valida ragione per consentirne la fruizione dopo la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Occorre inoltre ricordare che essi, sulla base delle previsioni dettate dall'[art. 7, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000](#) (c.d. code contrattuali), maturano le ferie in relazione ai periodi di attività lavorativa svolta e nella stessa misura del personale a tempo indeterminato. Quindi le ferie maturano solamente a valle della prestazione lavorativa, anche se non è obbligatorio che esse siano godute tutte solamente alla fine della durata della assunzione, fermo restando anche in questi casi il divieto di monetizzazione di quelle non godute.

I COMANDATI

I dipendenti in comando che rientrano in servizio presso il proprio datore di lavoro hanno per l'Aran il diritto di usufruire delle ferie non godute durante il periodo in cui hanno svolto la propria attività alle dipendenze funzionali di un altro datore di lavoro. In questi casi, occorre ricordarlo come indicazione di carattere generale, "non si determina l'estinzione del precedente rapporto di lavoro, ma si ha solo il cambiamento della sede della prestazione lavorativa (presso un nuovo datore di lavoro utilizzatore)".

Occorre aggiungere anche la seguente considerazione: "nel caso di cessazione del comando, con il conseguente rientro presso l'ente di appartenenza, stante la continuità del rapporto, il dipendente conserva comunque il diritto a fruire presso quest'ultimo le ferie comunque maturate e non fruita presso l'ente utilizzatore".

L'Aran ci ricorda che non vi sono "disposizioni legali e/o contrattuali che facciano divieto al dipendente di fruire presso l'ente di appartenenza le ferie maturate e non godute presso l'ente utilizzatore".

Il fatto che "l'ente di appartenenza potrebbe trovarsi a fronteggiare costi ulteriori e aggiuntivi (sia sotto il profilo dell'eventuale monetizzazione delle ferie al momento in cui si determina la effettiva cessazione del rapporto di lavoro, ove questa sia ancora possibile ai sensi delle previsioni dell'[art. 5, comma 8](#), della legge n.135/2012, anche alla luce delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le [note n.32937 del 6 agosto 2012](#) e [n. 40033 dello 8 ottobre 2012](#)); sia, indirettamente, come costi organizzativi, nel caso in cui consenta la fruizione delle precedenti ferie, dopo il ritorno del lavoratore nella propria organizzazione" non può essere un impedimento alla fruizione delle ferie maturate e non godute presso il soggetto che ha utilizzato il dipendente in comando.

IL PART TIME

I dipendenti in part time orizzontale non hanno alcuna diminuzione delle ferie; quelli in part time verticale e misto se le vedono decurtate in misura corrispondente al minore numero di giornate di impegno lavorativo nel corso dell'anno. Sono queste le indicazioni dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento a quello del 6 luglio 1995.

La durata delle ferie non è ridotta per i dipendenti in part time orizzontale, in quanto essi svolgono la loro prestazione lavorativa nello stesso numero di giornate dei dipendenti a tempo pieno.

Ai dipendenti in part time verticale invece “spetta un numero di giorni di ferie (e festività sopresse) proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, confrontate con le ordinarie giornate d'obbligo previste nel rapporto a tempo pieno”. Di conseguenza, occorre calcolare il rapporto che vi è tra il numero di giornate di impegno lavorativo di questo personale e di quello a tempo pieno ed applicare questo stesso rapporto alle giornate di ferie. Lo stesso metodo si applica anche ai dipendenti in part time misto; per essi l’Aran aggiunge che “per ciò che attiene al trattamento economico .. , invece, troverà applicazione il riproporzionamento previsto per il tempo parziale orizzontale, nel senso che esso sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera”.

[Next](#)