



COMUNE DI PALERMO
AREA DELLA RAGIONERIA GENERALE, TRIBUTI
PATRIMONIO E PARTECIPATE

Il Ragioniere Generale

Via Roma n.209 - 90133 PALERMO

ragioneriagenerale@comune.palermo.it

Segreteria tel. 091 7403601

C.A.P. 90133

C.F. 80016350821

Ai Sigg.ri Dirigenti

E p. c. Al Sig. Sindaco c/o Ufficio di Gabinetto

Al Sig. Vice Sindaco

Al Sig. Segretario Generale

Oggetto: Termini di fruizione delle ferie. Le indicazioni della giustizia amministrativa e del lavoro.

Come noto ben tutelato dalla normativa, sia nazionale che comunitaria, e dagli accordi contrattuali collettivi è il diritto del lavoratore alla tutela della propria salute attraverso la fruizione di un periodo di distacco dal posto di lavoro per recuperare le energie psico-fisiche.

Ed in questo senso *“il datore di lavoro ha l’onere di assicurarsi concretamente e con trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di godere delle ferie annuali retribuite invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile – 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”*.

E' quanto stabilito dal **Tar Valle d'Aosta con la sentenza 1/2020**, il cui carattere innovativo si scontra con la pratica diffusa e generale che porta a ritenere che le ferie non godute possano esserlo anche successivamente poiché siamo in presenza di un diritto irrinunciabile.

La vigente disciplina contrattuale contenuta all'art. 28 (comma 9) ribadisce l'irrinunciabilità alle ferie e ne vieta espressamente la monetizzazione.

Tale divieto, nella fattispecie esaminata, trova il suo fondamento nell'art 5, comma 8 del D.L. n. 95 del 2012, convertito, con modifiche dalla L. n. 135 del 2012, *“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..., sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi”*.

Fanno eccezione a questa previsione soltanto le ipotesi, che tengono in considerazione l'impossibilità per il dipendente di avere goduto delle ferie maturette a causa dell'assenza nel periodo antecedente la cessazione del servizio, quali decesso, malattia e infortunio, aspettative a vario titolo, congedo obbligatorio per maternità, altre cause di inidoneità fisica permanente e assoluta.

Il diritto di godimento dei giorni di ferie annuali retribuite ed il correlato diritto all'indennità sostitutiva può estinguersi solo se il lavoratore, *“deliberatamente e con piena consapevolezza”*, si è astenuto dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime, circostanza che il datore di lavoro deve

provare. In particolare, si deve dare prova di aver invitato il dipendente a fruire delle ferie, e di averlo informato del fatto che, non usufruendone, le ferie vanno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (¹).

Ed ancora, il principio del collocamento in ferie d'autorità viene ripreso dalle indicazioni contenute dalla **sentenza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione n. 3476/2020**.

I Giudici del Lavoro evidenziano, in primis, che qualora nel corso del rapporto di lavoro il dipendente non abbia usufruito delle ferie e dei riposi compensativi nella misura contrattualmente prevista il datore di lavoro è legittimato ad imporre la fruizione degli stessi, anche per prevenire richieste di pagamento dell'indennità sostitutiva (²).

Si afferma, altresì, il principio secondo il quale nel rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il mero fatto del mancato godimento delle ferie non dà titolo ad un corrispondente ristoro economico se l'interessato non prova che esso è stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore (³).

Di contro, ad avviso della Suprema Corte di Cassazione, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto al lavoratore un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui lo stesso non abbia usufruito, venendo così ad incorrere nella "mora del creditore" (⁴).

Concludendo, alla luce dei richiami normativi, non può non invocarsi la capacità organizzativa del datore di lavoro, l'obbligo di programmare le attività lavorative al fine di favorire la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti.

Pertanto è il dirigente a dover rispondere della corretta applicazione delle disposizioni contrattuali, di tal ciò, ove il dipendente non le chieda, l'ente le pianifica, fino a disporle, al fine di garantirne la fruizione nei termini previsti dalle previsioni contrattuali.

La violazione della norma, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare e amministrativa per il dirigente responsabile.

Dunque, al fine di restare allineati ai suddetti principi, si richiama l'attenzione sulle disposizioni di cui all'art. 28 del vigente Contratto Nazionale di Lavoro, laddove al comma 14 si raccomanda, in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento di ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie entro il primo semestre dell'anno successivo.

Ancora il comma 15 prescrive l'obbligo per il dipendente, in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, di fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

IL RAGIONIERE GENERALE

Dott. Bohuslav Basile

Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D. Lgs. n. 82 del 07.03.2005

(¹) Cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, sentenze nelle cause C-619/16, C-684/16; sentenza n. 15652 del 14 giugno 2018 della suprema corte di cassazione sezione lavoro

(²) Cass., n. 27206 del 2017.

(³) Cass., ordinanza n. 20091 del 2018

(⁴) Cass., Sez Lavoro, sentenza n. 15652 del 14giugno 2018