

000 FERIE

La finalità dell’istituto e il principio costituzionale dell’“irrinunciabilità di un periodo annuale di ferie retribuito”, ad essa collegato, sono di garantire il reintegro delle energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell’attività lavorativa. Principio strettamente connesso è quello che, di regola, la maturazione delle ferie stesse è strettamente collegata all’effettiva prestazione di lavoro.

L’istituto delle ferie è disciplinato dall’articolo 16 del CCNL 16.05.1995, dal d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e dal codice civile (art. 2109).

Sono comunque salve le disposizioni di miglior favore, contenute nei contratti collettivi.

001 Quali istituti prevedono la maturazione delle ferie in caso di assenza dal servizio?

La regola è che le ferie maturano con il servizio effettivo.

Tuttavia, nei casi stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo, le ferie maturano nonostante sia stata interrotta la prestazione lavorativa: è il caso del congedo di maternità o paternità, dei permessi retribuiti, dell’infortunio sul lavoro, della malattia (ad esclusione dell’ulteriore periodo di 18 mesi), del congedo parentale nei primi 30 gg. e della malattia-bambino nei primi 30 gg. l’anno entro i tre anni di vita del bambino.

002 E’ possibile imputare a ferie un periodo di malattia, al fine di evitare il superamento del periodo di comporta?

Il datore di lavoro, sulla base di una specifica domanda in tal senso del dipendente, deve prendere in considerazione l’interesse del dipendente e quindi la possibilità che possa utilizzarsi l’istituto delle ferie per tale motivo.

003 E’ possibile la fruibilità “a ore” delle ferie?

La fruibilità a “ore” non ha alcun riscontro nelle norme legislative e contrattuali, le quali si ispirano al principio delle ferie finalizzate al recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore. La fruibilità a ore risponderebbe, piuttosto, alla finalità propria dei permessi retribuiti, che sono previsti per soddisfare esigenze specifiche del lavoratore.

004 Il personale ex militare, transitato nei ruoli civili dell’A. D. può utilizzare, nel nuovo impiego, i giorni di licenza maturati, ma non fruiti nel pregresso rapporto alle dipendenze dell’Amministrazione militare?

Va, innanzitutto, premesso che, all’atto del transito dall’impiego militare a quello civile, il rapporto di lavoro del personale transitato subisce una novazione soggettiva nella quale il dipendente viene ad assumere un nuovo status giuridico, sia in ragione della fonte normativa che disciplina il nuovo rapporto di lavoro (in primis il C.C.N.L. Comparto Ministeri) sia in ragione dei singoli istituti che vi ineriscono, tra cui, per l’appunto, l’istituto delle ferie (art. 16, C.C.N.L. del 16.05.1995).

Pertanto, a motivo di tale mutamento di status giuridico, eventuali richieste del personale transitato, aventi ad oggetto il godimento di giorni di licenza maturati e non fruiti nel pregresso rapporto di servizio nello status di militare, non potranno in alcun modo trovare accoglimento nell'Amministrazione di destinazione, in quanto ormai dipendenti civili.

Parimenti, per quanto concerne la liquidazione monetaria dei giorni di licenza pregressi in favore del personale ex militare transitato nei ruoli civili dell'A. D., si rappresenta che eventuali richieste in tal senso presentate all'Amministrazione di destinazione non potranno in alcun modo essere accolte da quest'ultima, in quanto la c. d. monetizzazione della licenza ordinaria maturata e non fruita all'atto del transito afferisce ad una fase del rapporto di lavoro in cui il personale interessato – pur svolgendo attività lavorativa sempre alle dipendenze dell'A. D. – ha prestato tuttavia servizio nel relativo status di militare, con la conseguenza che soltanto gli Stati Maggiori delle Forze Armate/Comando Generale dell'Arma devono ritenersi competenti e/o legittimati ad esprimere le opportune valutazioni e determinazioni in merito.

Ciò anche alla luce dell'art. 11 del d.P.R. n. 171 del 2007, il quale prevede la possibilità che si dia luogo, nei confronti dei militari che abbiano chiesto il transito, al pagamento sostitutivo della licenza ordinaria qualora non sia prevista nell'Amministrazione di destinazione la fruizione della licenza maturata e non fruita. Si rimanda, a tal proposito, alla circolare della Direzione Generale per il Personale Civile n. 46927 del 9 giugno 2010.

005 L'aspettativa, relativa al transito dei militari nell'impiego civile, dà diritto a maturazione delle ferie?

Il periodo di aspettativa previsto dal D.I. 18.04.2002, concernente il transito di militari all'impiego civile, non dà diritto a maturazione delle ferie, trattandosi di speciale aspettativa prevista *ad hoc*, nelle more del perfezionamento del transito stesso.

006 Come deve essere effettuato il riproporzionamento dei giorni di ferie ?

Il riproporzionamento delle ferie da effettuare in relazione all'effettivo servizio (es. decurtazione delle ferie, da effettuarsi in relazione a istituti che la prevedano), deve tener conto anche dei giorni di riposo previsti dalla legge n. 937/1977 e quindi deve conteggiarsi su 32 giorni complessivi (28 gg ferie + 4 gg. L. 937/1977) o 30 giorni complessivi (26 gg ferie + 4 gg. L. 937/1977) nel caso di anzianità di servizio inferiore a tre anni.

Il conteggio deve essere effettuato in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio.

007 E' possibile disporre la chiusura di un ente di servizio in periodo estivo ?

Il quadro normativo di riferimento attua un contemperamento tra l'attuazione del principio costituzionale dell'irrinunciabilità delle ferie (art. 36, comma 3°, Cost.) e la salvaguardia delle esigenze organizzative e di servizio individuate dal datore di lavoro (art. 5 d.lgs. 165/2001; art. 16, comma 10, CCNL 16.5.1995).

Tale quadro normativo non osta, pertanto, in linea di principio, alla chiusura dell'ente in periodo estivo, con fruizione obbligatoria di parte delle ferie fino ad un massimo di 14 gg. lavorativi.

E' comunque opportuno che l'avviso della chiusura sia dato con un anticipo tempestivo e congruo, informando in pari tempo anche le organizzazioni sindacali.

008 La chiusura dell'ente per motivi di sicurezza dà diritto alla retribuzione per il periodo di chiusura?

Non esistono specifiche disposizioni in materia; deve, pertanto, farsi ricorso ai principi del codice civile, secondo cui nel caso di forza maggiore sopravvenuta non imputabile né al datore di lavoro né ai lavoratori, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere la retribuzione.

009 Quando possono essere fruito le ferie residue dell'anno precedente?

L'art.16, commi 12 e 13, CCNL 16.05.1995 stabilisce i periodi entro cui possono essere fruito le ferie:

- la fruizione delle ferie avviene di regola entro l'anno di maturazione;
- le ferie residue possono essere rimandate per “ motivate esigenze di carattere personale ” entro il mese di aprile dell'anno successivo: il datore di lavoro deve intendere l'espressione in senso non restrittivo limitandosi, nella sostanza, ad accogliere la domanda in relazione alle esigenze di servizio;
- la fruizione delle ferie può essere differita al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione in caso di “ indifferibili esigenze di servizio ”: il differimento deve essere formalizzato dal dirigente;
- qualora l'impedimento alla fruizione delle ferie entro il limite del mese di aprile dell'anno successivo sia dovuto a malattia, il dipendente può fruire delle ferie -in periodi compatibili con le esigenze di servizio- anche oltre i predetti termini, ma comunque entro l'anno successivo a quello di maturazione;
- il differimento delle ferie all'anno successivo avviene automaticamente nel caso di malattia protrattasi anche per l'intero precedente anno solare, atteso che il periodo di malattia dà diritto a maturazione di ferie (art. 16, 15° comma, CCNL 16.05.1995).

Al riguardo, trovano applicazione i suddetti limiti temporali di fruizione, trattandosi di norme di maggior favore rispetto a quelle di cui all' art. 10, 1° comma, del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come sostituito dall'art.1 del d.lgs. 213/2004, in quanto con il citato CCNL è stata ampliata la tutela del lavoratore, relativamente all'esigenza prioritaria dell'ordinamento di garantire le ferie al dipendente quale diritto irrinunciabile e non monetizzabile, finalizzato al recupero delle energie psico-fisiche.

010 Quando si possono monetizzare le ferie?

La regola è che le ferie non possano essere monetizzate, stante la finalità propria di consentire al lavoratore il recupero delle energie e la realizzazione di esigenze anche ricreative personali e familiari.

Tale assunto risulta confermato e rafforzato dall'art. 5, comma 8, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95 (convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135) che dispone: “ Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche (...) 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. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. (...)”

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze -concordando con quanto già espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 40033 dell'8 ottobre 2012- nell'interpretare la predetta norma, con parere n. 0094806 del 9/11/2012 ha precisato che “appare evidente che la volontà del legislatore è finalizzata ad evitare l'insorgenza di oneri a carico delle amministrazioni derivanti da abusi nella monetizzazione delle ferie, dei permessi e dei riposi non goduti all'atto della cessazione dal servizio, per effetto di comportamenti attivi del

dipendente (*mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento, raggiungimento del limite di età*) e di mancanza di programmazione e di controllo da parte del datore di lavoro. In conclusione, si ritiene assentibile l'esclusione dall'ambito di applicazione della disposizione in oggetto indicata delle situazioni in cui il rapporto di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile (*decesso, dispensa per inidoneità permanente e assoluta*) o in quelle in cui la mancata fruizione delle ferie non dipenda dalla volontà del dipendente o dalla negligente vigilanza dell'amministrazione (*malattia, infortunio, congedo di maternità, aspettative a vario titolo previste dalle vigenti disposizioni*).”

Pertanto non è più possibile la monetizzazione di ferie maturate dopo il 6 luglio 2012, data di entrata in vigore della disposizione predetta, salvo le ipotesi eccezionali su indicate.

011 Il datore di lavoro può disporre nei riguardi del dipendente il collocamento in ferie d'ufficio?

Rientra nella corretta gestione del personale governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie, nel rispetto della continuità del servizio e dell'assicurazione del godimento di un periodo continuativo di riposo ai propri dipendenti: il principio generale è che le ferie vanno godute nel tempo che il datore di lavoro consente, tenendo conto delle esigenze di servizio e degli interessi del dipendente. L'istituto delle ferie, pertanto, non dipende esclusivamente dalla volontà del lavoratore; conseguentemente, nel caso di mancata richiesta da parte del dipendente con particolare riguardo a giorni non fruiti e riportati dall'anno precedente, o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, la disciplina in esame consente di far ricorso anche all'assegnazione d'ufficio da parte del datore di lavoro, qualora lo stesso ne ravvisi l'opportunità in relazione ai tempi stabiliti dal contratto ed alle circostanze contingenti.

012 Quanti sono i giorni di ferie cui ha diritto un lavoratore, già dipendente della P.A., neo assunto nell'Amministrazione della Difesa?

L'assunzione a seguito di pubblico concorso presso la stessa o altra Pubblica Amministrazione comporta la novazione del rapporto di lavoro (ARAN, orientamento applicativo M 159). Conseguentemente il dipendente deve considerarsi, in tale ottica “privatistica”, neo assunto a tutti gli effetti, sia ai fini dell'applicazione dell'art. 16 del CCNL 16.05.1995 in merito ai giorni di ferie spettanti (26+4 L. 937/1977), sia ai fini della quantificazione dei giorni di ferie (il cui numero maturerà proporzionalmente al periodo di servizio effettuato presso l'Amministrazione, in cui si è instaurato il nuovo rapporto di lavoro).

013 Qual è la modalità corretta di fruizione del congedo ordinario aggiuntivo di 15 giorni, previsto dall'art. 5 della legge n. 724/1994 (c.d. riposo biologico)?

Il congedo di cui all'art. 5 L. 724/1994 deve essere fruito in un'unica soluzione (e pertanto non è possibile che i 15 giorni vengano frazionati): in detto periodo devono essere ricomprese le festività, i giorni domenicali ed i giorni di sabato ricadenti nel periodo stesso (in tal senso Cass., sez. lav., sent. n. 26364/2009).