



COMUNE DI CARTURA

PROVINCIA DI PADOVA

35025 Piazza De Gasperi, 2-3

CODICE FISCALE 80009210289
PARTITA IVA 01563700283

TEL. 049 9555556
FAX. 049 9555571

Prot. n. 1219

Cartura, 09/02/2024

Ai Responsabili d'Area
A tutti i Dipendenti
e p.c. Al Sindaco

OGGETTO: DIRETTIVE IN ORDINE ALLA DISCIPLINA DELLE FERIE - CORTE DIGIUSTIZIA U.E. 18.01.2024 (CAUSA C-218/22 - BU CONTRO COMUNE DI CUPERTINO) SULLE FERIE NON GODUTE DAL PERSONALE.

Si segnala con la presente la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 18 gennaio 2024 C-218/22 in materia di monetizzazione delle ferie non godute alla data di cessazione del rapporto di lavoro del pubblico dipendente per dimissioni volontarie.

La Corte europea, investita della questione dal Tribunale di Lecce, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 5, comma 8, del D.L. del 6 luglio 2012, n. 95, convertito in L. 7 agosto 2012, n. 135 per contrasto con l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e con l'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione. La norma dichiarata illegittima vieta di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non goduti, maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti, qualora egli ponga fine volontariamente al suo rapporto di lavoro e non sia, pertanto, in grado di dimostrare di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In seguito alla pronuncia del giudice di Lussemburgo in oggetto, il datore di lavoro pubblico non potrà più opporre al lavoratore il suddetto divieto di monetizzazione in caso di dimissioni volontarie o degli altri eventi estintivi suindicati (non avendo la causa della cessazione del rapporto alcuna incidenza sul suo diritto al ristoro economico), **a meno che il medesimo datore abbia diligentemente messo il dipendente in condizione di godere delle ferie che gli spettano, invitandolo formalmente a usufruire delle medesime e informandolo delle conseguenze derivanti dalla mancata fruizione** (e cioè: perdita del diritto e del ristoro monetario).

Si ricorda al riguardo che la fruizione delle ferie da parte del personale e i tempi massimi di riporto all'anno successivo, sono disciplinati dall'art. 38, commi 9-15, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2022 che, recitano espressamente:

“9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle

ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. 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.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. 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 primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Si sottolinea pertanto i seguenti punti fondamentali e si invitano i dipendenti e i responsabili di area, anche alla luce della sentenza della C.G.U.E., ad attenersi alle seguenti indicazioni in tema di fruizione delle ferie:

- a) le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore, costituzionalmente sancito, in quanto mirano al recupero psico-fisico del lavoratore e vanno godute **nel corso di ciascun anno solare entro il 31 dicembre di ciascuna annualità;**
- b) va effettuata, da parte dei Responsabili di Area, per sé e per il personale addetto alle rispettive Aree, **un'ordinata pianificazione delle ferie annuali**, la cui fruizione concreta resterà poi soggetta, di volta in volta, al regime di autorizzazione in uso, in ragione del contemperamento delle singole richieste con le esigenze di servizio e le necessità organizzative del datore di lavoro (come previsto dai commi 9 e 10 succitati) – **in caso di contrasto tra le esigenze personali del lavoratore e le esigenze organizzative del datore di lavoro queste ultime prevalgono;**
- c) il Servizio Personale predisporrà **un modello di comunicazione scritta** - e una **nota pro memoria nei casi di inosservanza ingiustificata del piano ferie** - da indirizzare annualmente a ciascun dipendente **entro il 30 settembre di ciascuna annualità**, esortandolo a fruire delle ferie spettanti di cui non ha ancora usufruito alla data della comunicazione e **avvertendolo che, se non ne fruirà entro il 31 dicembre il diritto andrà perduto e non potrà più essere sostituito da un'indennità economica in caso di cessazione del rapporto di lavoro;**
- d) nei soli casi previsti dagli ultimi due commi dell'art. 38, che devono ritenersi ipotesi eccezionali, ossia **"In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione"** (comma 14) oppure **"In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio"** (comma 15), **il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.**

Ambedue le ipotesi devono ritenersi evenienze eccezionali, **dovranno essere segnalate dal Personale entro il 30 settembre**, nella comunicazione di cui alla c).

Nei soli casi in parola il personale che ha usufruito del periodo di riporto e quindi è stato ammesso a fruire delle ferie annuali entro il 30 giugno dell'anno successivo dovrà essere avvisato dall'Area Personale **entro il 31 marzo dei giorni di ferie di cui non ha ancora usufruito alla data della comunicazione, esortandolo a fruire delle ferie spettanti e avvertendolo che, se non ne fruirà entro il 30 giugno il diritto alle andrà perduto e i giorni di ferie non utilizzati verranno cancellati d'ufficio e non potrà più essere sostituito da un'indennità economica in caso di cessazione del rapporto di lavoro.**

Questa eccezione non vale per le ore di riposo per festività soppresse, che vanno necessariamente fruiti nell'anno e altrimenti risultano irrimediabilmente persi;

La Corte ha enunciato i seguenti principi di diritto, che hanno validità *erga omnes* ossia **risultano immediatamente vincolanti per il legislatore italiano e per tutte le Amministrazioni pubbliche**, che sono chiamate a darvi attuazione senza indugio:

a) il dipendente, che non sia stato in condizione di usufruire di tutte le ferie annuali retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità economica per le ferie annuali retribuite non godute. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato. La circostanza che un dipendente ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire un ristoro monetario per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto;

b) l'art. 7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88/CE non è incompatibile, comunque, con una normativa nazionale che preveda, come quella italiana, che al termine del periodo di riferimento o del periodo di riporto all'anno successivo, i giorni di ferie annuali retribuite non goduti non potranno più essere sostituiti da un'indennità finanziaria, neppure in caso di successiva cessazione del rapporto di lavoro, allorché il dipendente abbia avuto la possibilità di esercitare il diritto che la Direttiva in parola gli attribuisce;

c) il datore di lavoro pubblico, quindi, è tenuto, in considerazione della irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali retribuite e dell'imperatività della norma, di rango costituzionale, che la sancisce (art. 36, comma 3 Cost.), ad assicurarsi che il lavoratore venga effettivamente messo nella condizione pratica di usufruire delle ferie. Il datore di lavoro dovrà pertanto invitare formalmente il lavoratore a farlo, e nel contempo dovrà informarlo, in modo chiaro e in tempo utile, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o del periodo di riporto autorizzato, e non potranno essere sostituite da un'indennità economica;

d) l'onere della prova di aver posto il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie, invitandolo formalmente a goderne, incombe sul datore di lavoro;

e) se il datore di lavoro non è in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali ha diritto, l'estinzione del diritto alla fine del periodo di riferimento o del periodo di riporto consentito, e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violano l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'U.E..

La prassi amministrativa e la magistratura contabile precedenti alla sentenza in parola consentivano la monetizzazione delle ferie non godute, disapplicando il divieto, soltanto nelle ipotesi in cui le vicende estintive del rapporto di lavoro non dipendevano dalla volontà del lavoratore e la mancata fruizione delle ferie dalla capacità organizzativa del datore di lavoro.

La Corte costituzionale italiana, con sentenza n. 95/2016, dichiarando non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, aveva ritenuto tale prassi interpretativa legittima, ritenendo giustificato che il legislatore italiano correlasse il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro fosse riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) oppure ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentissero di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie.

Con riferimento alle ferie pregresse alla data attuale, nell'ottica del bilanciamento della nuova disciplina introdotta dalla sentenza della C.G.U.E., della tutela dell'affidamento posto dai dipendenti nella conservazione delle ferie non godute, delle necessità di servizio dell'Ente che rendono non economico ed efficiente il recupero tempestivo ed integrale delle ferie pregresse e atteso che i dipendenti non sono stati invitati formalmente ad effettuarle nei termini di legge, si

propone il mantenimento di tutte o parte delle ferie pregresse e la liquidazione delle medesime una volta risolto il rapporto di lavoro.

A tal fine è necessario che venga sottoscritto dal datore di lavoro e dal dipendente interessato un accordo in cui le parti si danno atto che il lavoratore non è stato effettivamente messo nella condizione pratica di usufruire delle ferie per impellenti ed improcrastinabili esigenze di servizio e che pertanto le ferie maturate e non godute fino a 3/12/2023 verranno liquidate al momento di cessazione del rapporto di lavoro.

Si invitano i Responsabili di Area e i dipendenti ad attenersi immediatamente alle indicazioni operative fornite con la presente, visti i profili di responsabilità erariale connessi all'eventuale mancata attuazione.

Il Segretario

Dott.ssa Sara Tillati

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20, 21 e 24 del d.lgs. n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.