



Ministero della cultura

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE
Servizio III

CIRCOLARE

Ai Dipartimenti

Alle Direzioni generali

A tutti gli Uffici centrali e periferici

A tutti gli Uffici dotati di autonomia
speciale

E, p.c., Agli Uffici di diretta Collaborazione dell'On. Ministro

Oggetto: Articolo 21 del CCNL FC 2022 - 2024 - Ferie e recupero festività soppresse. Pianificazione e monitoraggio delle ferie - Divieto di monetizzazione.

Si fa riferimento a diversi quesiti pervenuti a questo Dipartimento in ordine alla corretta applicazione dell'istituto contrattuale delle ferie.

Al riguardo, nel rammentare che il diritto alle ferie è irrinunciabile, e che le stesse debbono essere fruito con le modalità indicate dall'art. 21 del CCNL FC 2022-2024, si richiama la disposizione di cui all'articolo 5, comma 8 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, che ha introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie nel nostro ordinamento, secondo cui “ *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. 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. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile*”.

Sul punto, sia il Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota prot. n. 40033 dell'8 ottobre 2012 ha espresso l'interpretazione secondo cui “ *non rientrano i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità*”, sia il Dipartimento della Ragioneria dello Stato con nota prot. n. 94806 del 9 dicembre 2012 ha espresso il proprio avviso con il quale, in conclusione, ha ritenuto assentibile l'esclusione dall'ambito di applicazione della disposizione di cui all'articolo 5, comma 8 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 delle situazioni in cui il rapporto di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile o in quelle in cui la mancata fruizione delle ferie non dipenda dalla volontà del dipendente o dalla negligente vigilanza dell'amministrazione.





Ministero della cultura

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE
Servizio III

Questa interpretazione sostenuta da ampia e consolidata giurisprudenza è stata correlata al divieto di cui trattasi per le fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (es. dimissioni) o ad eventi (pensionamento, raggiungimento limiti di età) che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie.

Nel merito, si richiama, infine, il parere Aran CIRU70 nella parte in cui rappresenta che le ferie pregresse costituiscono *“una eccezione non contemplata dalla normativa contrattuale, che, invece, il linea con il dettato costituzionale, conferma in primo luogo il carattere di irrinunciabilità delle stesse e stabilisce le modalità per la loro fruizione senza sottrarre l'Amministrazione dal compito di adoperarsi per adottare comportamenti atti ad assicurare che il lavoratore sia messo in condizioni di esercitare il diritto in argomento”* e come *“Il datore di lavoro, quindi, non può limitarsi a sottrarre automaticamente al lavoratore il diritto alle ferie dopo aver preso atto della loro mancata fruizione entro i tempi contrattuali ma, prima di poter “azzerare” il contatore delle ferie maturate e non godute il datore di lavoro, ha l'onere di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse messo effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto (Corte UE 6.10.2018 in causa C-684/16, punti da 45 a 47). Il datore di lavoro, dunque, è tenuto ad assicurarsi che il lavoratore fruisca delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a fruirne in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte (Corte UE 18.01.2024 in causa C-218/22, punti da 48 a 50)”*.

Tutto quanto premesso, si richiamano i datori di lavoro - da intendersi, nell'accezione più ampia, quali soggetti titolari dei poteri gerarchici, funzionali, organizzativi e valutativi - a voler vigilare mediante un comportamento proattivo sulla effettiva fruizione delle ferie da parte dei lavoratori e, di conseguenza, sul rispetto dei termini temporali contrattualmente previsti:

- assicurandosi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo;
- informando il lavoratore, 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;
- avvisando il lavoratore del rischio che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, e che non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria.

Al fine di consentire una corretta gestione dell'istituto contrattuale in parola, verranno fornite apposite indicazioni operative consultabili nell'applicativo *Europaweb*.

IL CAPO DIPARTIMENTO
(dott. Paolo D'angeli)

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO
(dott. Roberto Bernardi)

