



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale:

FERIE e FESTIVITA'

Comparto:

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI
MINISTRI**

Dicembre 2015

Indice

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti.....	2
2. Le ferie del personale assunto a seguito di vincita di concorso pubblico	4
3. Particolari modalità di fruizione delle ferie.....	5
4. Interruzione, sospensione e revoca delle ferie	6
5. Conversione di ferie in altre assenze e di altre assenze in ferie.....	8
6. Mancata fruizione e monetizzazione delle ferie	9
7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie.....	11
8. Periodo di fruizione e rinvio al nuovo anno.....	13
9. Festività	15
10. Le quattro giornate di festività soppresse (L. 937/1977)	16
11. Altri problemi applicativi	18

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

1.1 Quanti sono i giorni di ferie spettanti ai dipendenti?

L'art. 42 del CCNL del 17 maggio 2004 ha previsto un periodo di ferie retribuito differenziando il numero complessivo di giorni spettanti in relazione al fatto che l'orario settimanale di lavoro sia distribuito su 5 o su 6 giorni. Il dipendente, quindi, potrà usufruire, nel primo caso, di 28 giorni e, nel secondo caso, di 32 giorni.

1.2 Qual è la modalità del conteggio delle ferie?

Ai fini del calcolo delle ferie spettanti ai dipendenti, vengono considerati esclusivamente i giorni lavorativi, con la conseguente esclusione dal computo delle giornate del sabato e della domenica, qualora le stesse ricadano nel periodo richiesto. Pertanto, nel caso di settimana lavorativa articolata su cinque giorni, le ferie relative alla copertura del periodo di due settimane, che rappresenta la durata minima da garantire continuativamente al dipendente, corrispondono a dieci giorni.

1.3 In base a quale criterio vengono calcolate le ferie nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio?

Il comma 7 dell'art. 42 del CCNL del 17 maggio 2004 prevede che nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

1.4 Come avviene la maturazione delle ferie e delle festività soppresse nel corso dell'anno?

Il dipendente che ha un'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni (settimana corta) matura 2,66 giorni di ferie al mese pari a 32/12simi (ivi compresi i giorni di festività soppresse). Invece nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni la settimana (settimana lunga) matura 3 giorni di

ferie al mese pari a 36/12, ivi compresi i 4 giorni relativi alle festività soppresse.

1.5 Come avviene la maturazione delle ferie in caso di malattia dovuta a causa di servizio?

Si ritiene che i periodi di conservazione del posto, di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL del 17 maggio 2004, per le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, consentano la maturazione delle ferie.

Infatti, tali assenze sono interamente retribuite e sono utili a tutti gli effetti, ivi inclusa l'anzianità di servizio.

1.6 In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

Con riguardo alla questione in esame, si fa presente che per espressa previsione dell'art. 42, comma 16, del CCNL del 17 maggio 2004, il periodo di ferie non è soggetto ad alcuna riduzione per effetto delle assenze per malattia o infortunio. Peraltro, la medesima disposizione contrattuale precisa che tale riduzione non si verifica neanche nel caso in cui le predette assenze si siano protratte per l'intero anno solare.

2. Le ferie del personale assunto a seguito di vincita di concorso pubblico

2.1 Qual è il numero di ferie spettanti ad un lavoratore assunto presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a seguito di vincita di concorso pubblico?

Al riguardo si ribadisce che ai vincitori di concorso spettano, per i primi tre anni di servizio, 26 giorni di ferie in caso di articolazione di lavoro su cinque giorni alla settimana e 30 se tale articolazione è su sei giorni settimanali (art. 42, commi 2 e 3, del CCNL del 17 maggio 2004). Poiché la vincita di un pubblico concorso comporta la novazione del rapporto di lavoro i suindicati dipendenti non possono fruire delle ferie maturate e non godute nel precedente rapporto di lavoro, anche se provenienti dalla stessa amministrazione.

2.2 E' possibile riconoscere ad un dipendente, assunto per la prima volta in un'amministrazione quale vincitore di concorso, i periodi di ferie maturati e non goduti nel precedente rapporto di lavoro presso un'altra amministrazione del medesimo comparto di contrattazione?

Al riguardo questa Agenzia intende confermare che l'assunzione a seguito di concorso pubblico comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, anche se il dipendente interessato proviene da una amministrazione dello stesso o di altro comparto. Non è, pertanto, possibile riconoscere i periodi ferie maturati nella precedente esperienza lavorativa, né tener conto della pregressa anzianità di servizio ai fini della quantificazione dei giorni di ferie, il cui numero maturerà proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso la nuova amministrazione.

3. Particolari modalità di fruizione delle ferie

3.1 E' possibile la fruizione ad ore delle ferie?

L'art. 42 del CCNL del 17 maggio 2004, nel definire il periodo di ferie retribuito, lo ha quantificato esclusivamente in giorni. Pertanto, in considerazione delle previsioni contenute nella disciplina contrattuale la fruizione delle ferie non può avvenire ad ore.

3.2 Un dipendente può chiedere la fruizione dei giorni di ferie successivamente ad un periodo di assenza per malattia, senza soluzione di continuità?

Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a valutare le esigenze dell'amministrazione e gli interessi del lavoratore in applicazione dell'art. 2109 del codice civile. Resta, pertanto, nella discrezionalità del dirigente determinare le modalità temporali di fruizione dell'istituto in questione per cui, qualora non vi fossero impedimenti di tipo organizzativo, il dipendente può essere autorizzato a fruire delle ferie consecutivamente ad un periodo di malattia.

4. Interruzione, sospensione e revoca delle ferie

4.1 Si può riconoscere al dipendente il diritto di “revocare” le ferie già autorizzate?

Le ferie, ai sensi dell'art. 2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a contemperare le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale principio codicistico, finalizzato prioritariamente alla tutela delle esigenze organizzative della parte datoriale, non sembra possibile attribuire al lavoratore il “diritto di revoca” delle ferie. Infatti, l'eventuale previsione di tale possibilità potrebbe lasciare intendere il riconoscimento della piena autonomia del dipendente a decidere, in via unilaterale, il proprio periodo di ferie, senza tener conto delle esigenze di servizio. Tale ipotesi, invece, risulta essere del tutto contraria alle finalità e alle regole del citato art. 2109 del codice civile. In ogni caso, nulla vieta che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità e dei tempi relativi alla fruizione delle ferie, accogliere la richiesta del dipendente, spostando le ferie in un altro periodo temporale, sempre previa valutazione delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione e tenendo presente le esigenze del lavoratore.

4.2 Cosa accade se il dipendente si ammala durante la fruizione del periodo di ferie?

L'art. 42, comma 15, del CCNL del 17 maggio 2004 prevede che le ferie siano sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. Pertanto, qualora l'amministrazione sia stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione da parte del dipendente, le ferie sono sospese e sostituite dall'assenza per malattia.

4.3 Oltre alle previsioni di sospensione delle ferie disciplinate dal CCNL, per quali altre ipotesi è possibile sospendere le ferie in godimento?

In aggiunta ad ulteriori ed eventuali previsioni legislative, il decorso del periodo di ferie in godimento è interrotto, come previsto dall'art. 47, comma 4, del

d.lgs. 151/2001, a richiesta del genitore, per la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero. Il congedo per malattia del figlio può essere fruito, secondo le modalità indicate nei commi 1 e 2 della citata disposizione, fino agli 8 anni di età del bambino.

5. Conversione di ferie in altre assenze e di altre assenze in ferie

5.1 Può un dipendente, al termine di un periodo di malattia chiedere di imputare a ferie un'assenza per malattia?

Pur non essendo prevista una specifica clausola contrattuale, in proposito si segnala che, con sentenza n. 3028 del 27 febbraio 2003 la Cassazione ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale in base al quale "se non può configurarsi un'incondizionata facoltà del lavoratore, assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio, di sostituire alla malattia il godimento delle ferie maturate quale titolo della sua assenza, tuttavia, il datore di lavoro, nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del tempo delle ferie, dovendo attenersi alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del datore di lavoro, è tenuto, se sussiste una richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito della scadenza del periodo di comporto".

5.2 E' possibile convertire giornate di ferie già fruite in giorni di permessi retribuiti?

Poiché non esiste un diniego in tal senso, a fronte della necessaria documentazione (ad esempio aver partecipato alle prove di un concorso pubblico) e di un'adeguata motivazione, si ritiene possibile accogliere tale richiesta.

6. Mancata fruizione e monetizzazione delle ferie

6.1 Il dipendente, oggettivamente impossibilitato a fruire delle ferie, può chiederne la monetizzazione? Anche in costanza di rapporto di lavoro?

Per quanto riguarda la monetizzazione delle ferie, occorre in via preliminare segnalare che la precedente regolamentazione contrattuale è stata superata dalle disposizioni legislative successivamente intervenute. In proposito, occorre, infatti, richiamare l' art. 5, comma 9 del D.L. n. 95 del 2012, convertito dalla legge 135/2012 che è intervenuto sulla materia, stabilendo che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche, anche di qualifica dirigenziale, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La citata norma prevede, altresì, che le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessino di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della citata disposizione legislativa, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Pertanto è da escludere tassativamente la possibilità di monetizzare le ferie in costanza di rapporto di lavoro. A tale riguardo infatti i pareri del Dipartimento della funzione pubblica n. 32937 del 6 agosto 2012 e n. 40033 dell'8 ottobre 2012 chiariscono che la disposizione è diretta a colpire gli abusi dovuti all' eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie non fruita a causa dell' assenza di programmazione, della mancanza di controlli da parte della dirigenza e dell' utilizzo improprio della possibilità di riporto delle ferie all' anno successivo consentite dai CCNL. Per cui l' obiettivo del legislatore è quello di favorire una maggiore responsabilizzazione nel godimento del diritto alle ferie. A riprova di ciò, infatti, nel caso di cause estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro (es. malattia, dispensa dal servizio, decesso del dipendente) non si applica il divieto di monetizzazione delle ferie. Diversamente, qualora la cessazione del rapporto di lavoro sia prevedibile (collocamento a riposo) ovvero quando si configurino delle vicende estintive in cui il lavoratore concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante il compimento di atti (es. esercizio del proprio diritto di recesso) o

comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova), lo stesso deve accettare tutte le eventuali conseguenze derivanti dalle suddette situazioni, ivi inclusa la mancata monetizzazione delle ferie maturate e non godute, ai sensi della citata norma.

6.2 E' possibile procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute, nel caso di un dipendente che sia stato dispensato dal servizio per permanente inidoneità all'impiego?

In merito alla questione della monetizzazione delle ferie si conferma quanto osservato nell'orientamento 6.1, con le precisazioni che seguono.

Il comma 16, dell'art. 42 del CCNL del 17 maggio 2004, dispone che il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si protraggono per l'intero anno solare.

Si ritiene, pertanto, che nel caso in argomento, trattandosi di un dipendente dispensato per permanente inidoneità al servizio, si possa procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute ma maturate nel periodo di assenza per malattia retribuito.

Tale possibilità è stata prevista anche dai pareri n. 32937 del 6 agosto 2012 e n. 40033 dell' 8 ottobre 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, come una delle eccezioni rispetto al generale divieto di monetizzazione delle ferie stabilito dal d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge 135/2012.

6.3 Nel caso di un dipendente dimissionario, con ferie non godute a causa di assenza per infortunio sul lavoro protrattasi sin all'inizio del periodo di preavviso, l'amministrazione può rinunciare a parte del preavviso per consentire il godimento delle stesse ?

In tale ipotesi è del tutto evidente che il mancato godimento delle ferie non è comunque ascrivibile alla volontà del dipendente per cui l'amministrazione potrebbe procedere alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute ai sensi delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti. In ogni caso tali circostanze vanno valutate alla luce dei limiti indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica con i pareri n. 32937 del 6 agosto 2012 e n. 40033 dell' 8 ottobre 2012 mediante i quali sono state fornite le modalità applicative del d.l. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 135 del 2012.

7. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie

7.1 In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

In proposito, occorre richiamare l'art. 42, comma 16, del CCNL 17 maggio 2004, il quale stabilisce che "il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare". Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui sono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie.

7.2 Ai fini della maturazione delle ferie sono utili anche i periodi di aspettativa senza assegni?

L'aspettativa senza assegni determina una sospensione del rapporto di lavoro e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi, per cui, conseguentemente, le ferie debbono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza.

In osservanza a tale principio questa interpretazione è sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite le quali, infatti, non sono in alcun modo equiparabili al servizio prestato. Poiché le ferie rappresentano il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato, non vi sarebbe motivo di riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (Cass. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 e Cass. 1315 del 1985).

7.3 Nei periodi di fruizione del congedo parentale maturano le ferie?

L'art. 34, comma 5 del d.lgs. n. 151 del 2001 stabilisce che i periodi di congedo parentale non sono utili ai fini della maturazione delle ferie. La disciplina contrattuale di cui all'art. 53, comma 2, lett. c) del CCNL del 17 maggio 2004 prevede invece, quale norma di maggior favore, che nell'ambito

del suddetto congedo i primi 30 giorni, che sono quelli retribuiti al 100%, non riducono le ferie.

8. Periodo di fruizione e rinvio al nuovo anno

8.1 Nelle ipotesi di mancata fruizione delle ferie entro l' anno solare di riferimento, è possibile differirne il godimento ? Entro quale termine massimo?

L' art.42 del CCNL del 17 maggio 2004 prevede due ipotesi di rinvio:

- la prima riguarda la possibilità per il dipendente di fruire, per motivate esigenze di carattere personale, delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell' anno successivo. Ovviamente l'utilizzo delle ferie in tale periodo dovrà avvenire compatibilmente con le necessità di servizio;
- la seconda riguarda il caso in cui indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di spettanza, per cui il dipendente potrà fruire delle stesse entro il primo semestre dell'anno successivo e, comunque, non oltre il 30 giugno di tale anno.

8.2 Chi è il soggetto competente ad attestare la sussistenza delle indifferibili esigenze di servizio che non hanno reso possibile la fruizione delle ferie nell'anno?

Tale compito rientra nelle competenze del soggetto responsabile della struttura (sia di livello dirigenziale, che non dirigenziale) presso la quale presta servizio il dipendente o di analoghe figure eventualmente individuate nel regolamento di organizzazione (art. 2 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.). Lo stesso soggetto deve anche farsi carico di assicurare che le ferie rinviate per indifferibili esigenze di servizio siano effettivamente fruite nel primo semestre dell'anno successivo. A tale fine, dovrà procedere, entro un tempo congruo, all'assegnazione delle stesse, tenendo conto delle esigenze del dipendente in applicazione dell'art. 2109, comma 2, del codice civile.

8.3 Qualora il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, quali comportamenti deve adottare l'amministrazione?

In via preliminare, sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve

rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruito, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012). Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in particolari circostanze, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In considerazione dell'eccezionalità di tale evenienza e al fine di ripristinare ordinari meccanismi di fruizione delle ferie, sarà cura dell'amministrazione programmare i relativi periodi tenendo presente, ove possibile, anche delle esigenze del lavoratore.

9. Festività

9.1 Le festività cadenti in giorno non lavorativo possono essere recuperate?

Il CCNL ha disciplinato in modo esaustivo tutta la materia delle ferie e delle festività per cui, non essendovi alcuna disposizione che consenta di remunerare o di compensare l'ipotesi di una festività cadente in giorno non lavorativo e non essendovi neppure rinvii in tal senso, si esclude tale possibilità.

9.2 La festività cadente nel giorno di riposo settimanale del dipendente turnista può essere recuperata?

La festività cadente nei giorni di riposo settimanale del dipendente turnista non comporta alcun diritto al recupero della giornata di riposo, in quanto, l'attività svolta nelle giornate festive viene considerata, nell'articolazione dei turni, come prestazione ordinaria. Infatti, per il personale addetto, sono già previsti dal CCNL strumenti di tutela alternativi che consistono essenzialmente in una remunerazione di tipo economico.

10. Le quattro giornate di festività sopresse (L. 937/1977)

10.1 In che cosa consiste l'istituto delle festività sopresse?

Il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche di ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella legge n.937/1977. La suddetta normativa è stata contrattualizzata dall' art. 42 CCNL del 17 maggio 2004. Le citate disposizioni contrattuali hanno definito le festività sopresse come *"giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77"*, assimilandole sostanzialmente alle ferie. Ciò anche in coerenza con l'orientamento assunto dal Consiglio di Stato, che nel precedente assetto pubblicistico (Cons. di Stato, VI, 20.10.1986, n.802) ha qualificato tali giornate non come permessi ma come "congedo ordinario" (sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

10.2 Le quattro giornate di festività sopresse non fruiti nell'anno in corso possono essere differite all'anno successivo?

La disciplina delle festività sopresse si differenzia da quella delle ferie poiché tali giornate non possono essere rinviate all'anno successivo, neanche se la mancata fruizione sia dovuta a motivate esigenze di servizio manifestatesi nel corso dell' anno solare di riferimento. Prima del divieto di monetizzazione introdotto dal d.l. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012, nel caso in esame le stesse venivano retribuite. Allo stato, invece, tale possibilità non è più attuabile.

10.3 Le festività sopresse possono essere fruiti ad ore? Sono frazionabili?

L'art. 42 del CCNL del 17 maggio 2004, definendo le quattro giornate della legge n. 937/1977, come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie, come già sostenuto anche dal Consiglio di Stato, con la sentenza n.802 del 1986.

Pertanto, in mancanza di previsioni espresse circa la fruibilità ad ore sia nella legge n. 937/1977, sia dalla contrattazione collettiva non possono che trovare applicazione le stesse regole valevoli per le ferie.

Da ciò discende che le quattro giornate di festività soppresse, ai sensi della predetta legge, non possono essere fruite ad ore e neppure sono frazionabili per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero previsto.

10.4 Quali sono le modalità di fruizione delle 4 giornate di festività soppresse?

In via generale, nel corso dell'anno solare, il dipendente ha diritto a fruire, in aggiunta ai giorni di ferie, anche di ulteriori quattro giornate di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977 e dall'art. 42 CCNL del 17 maggio 2004. Per quanto riguarda, invece, la fruizione delle stesse nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro, la relativa quantificazione viene determinata in dodicesimi.

Considerata, poi, l'assimilazione alle ferie, le stesse devono essere proporzionalmente ridotte in presenza di eventi sospensivi del rapporto di lavoro per i quali è espressamente sancita la regola della mancata maturazione delle ferie: aspettativa per motivi familiari; congedi per la formazione e per eventi particolari di cui alla legge n. 53/2000; congedi parentali di cui all'art.32 del D.Lgs. n. 151/2001 (tranne che per i trenta giorni retribuiti per intero); ecc. Inoltre le quattro giornate in questione, analogamente alle ferie, maturano anche nelle ipotesi di malattia e congedo di maternità ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs.n.151/2001.

11. Altri problemi applicativi

11.1 Essendo un diritto irrinunciabile, le ferie possono essere godute a prescindere dalle esigenze di servizio ?

Seppure le ferie costituiscano un diritto irrinunciabile, costituzionalmente tutelato, non possono essere fruite a prescindere dalle esigenze organizzative ma sempre in coerenza con le necessità di espletamento e continuità della funzione amministrativa. La caratteristica di irrinunciabilità delle stesse si deve intendere nel senso che non è un diritto disponibile, e quindi negoziabile se non nelle modalità di fruizione, tra le due parti, lavoratore e datore di lavoro poiché le regole poste a tutela del recupero psicofisico dei lavoratori non possono essere oggetto di rinuncia o di transazione secondo quanto previsto dall' art. 2113 del codice civile.

11.2 E' previsto un minimo di giorni di ferie da fruire consecutivamente al fine di consentire al dipendente un adeguato recupero psico-fisico?

Il comma 10 dell' art. 44 del CCNL del 17 maggio 2004 prevede espressamente la garanzia in capo al dipendente del godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno- 30 settembre. Tale consecutività permette, infatti, un adeguato recupero psico- fisico parametrato all' anno solare di espletamento della prestazione lavorativa.

11.3 Il dipendente può, previo consenso formalmente espresso, rinunciare alle proprie ferie?

L'irrinunciabilità delle ferie, stabilita già nel dettato costituzionale, è un principio finalizzato ad evitare che il prestatore di lavoro, soggetto debole del rapporto, possa essere indotto a rinunciare al proprio diritto alle ferie e, quindi, pregiudicarsi un adeguato riposo, necessario alla tutela della sua persona nonché della sua personalità. Tale ipotesi, però, può verificarsi solo dopo che il datore di lavoro abbia posto in essere tutti gli elementi utili affinché il lavoratore possa fruire del proprio diritto.

11.4 La fruizione delle ferie costituisce anche un adempimento di un obbligo del datore di lavoro ?

La finalità della fruizione del periodo di ferie è quella di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, la tutela della salute e lo sviluppo della personalità del lavoratore. Tali finalità costituiscono per il datore di lavoro una vera e propria obbligazione rendendolo, quindi, "debitore" dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psico-fisica dei propri dipendenti ai sensi dell' art. 2087 c.c. Pertanto l' omessa fruizione delle ferie costituisce un inadempimento degli obblighi di parte datoriale, la cui condotta viola le disposizioni imperative poste a tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

11.5 Il dipendente che ha fruito di permessi retribuiti (partecipazione a concorsi ed esami, lutto, ecc.) conserva il diritto alle ferie?

Nelle ipotesi di fruizione da parte del dipendente dei permessi retribuiti, ad esempio per partecipazione a concorsi ed esami, lutto, il diritto alle ferie rimane impregiudicato. Infatti, secondo quanto previsto dall'art. 46, comma 4, del CCNL del 17 maggio 2004, tali permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.