



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale:

FERIE E FESTIVITA'

Comparto:

**ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA
E SPERIMENTAZIONE**

Dicembre 2015

Indice

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti.....	2
2. Personale assunto per la prima volta.....	4
3. Particolari modalità di fruizione delle ferie.....	5
4. Sospensione e revoca delle ferie.....	6
5. Mancata fruizione e monetizzazione delle ferie	8
6. Effetti delle assenze dal servizio sulla maturazione delle ferie	10
7. Periodo di fruizione delle ferie	12
8. Le quattro giornate delle ex festività sopresse.....	13
9. Ferie e mobilità	15
10. Disposizioni in materia di ferie per i ricercatori e i tecnologi	16
11. Altri problemi applicativi	17

1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

1.1 A quanti giorni di ferie ha diritto il dipendente?

Il diritto alle ferie annuali è garantito dall'art. 36, 3° comma della Costituzione, il quale stabilisce che *"il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"*.

I giorni di ferie spettanti al lavoratore, dopo 3 anni di servizio, sono 32 se la prestazione lavorativa è distribuita su 6 giorni settimanali (art. 6, comma 2, CCNL 21/02/2002) e 28 se essa è distribuita su 5 giorni settimanali (art. 6, comma 5, CCNL 21/02/2002) essendo la giornata del sabato considerata non lavorativa, a cui si aggiungono quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/1977 da fruire nel corso dell'anno solare.

1.2 Quante ferie si maturano in riferimento al singolo mese?

Il lavoratore che presta la propria attività lavorativa in regime orario di settimana corta matura n. 2,33 giorni di ferie al mese, pari a 28/12 (se ha più di tre anni di anzianità).

In regime orario di settimana lunga, invece, il lavoratore matura 2,66 giorni di ferie al mese, pari a 32/12.

1.3 Qual è la modalità di conteggio delle ferie?

Le ferie sono imputate esclusivamente per i giorni lavorativi. Pertanto, nel caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni, le ferie occorrenti per la copertura del periodo di due settimane - che rappresenta la durata minima da garantire al lavoratore in modo continuativo nel periodo 1 giugno - 30 settembre, di cui all'art 6, comma 10, del CCNL 21/02/2002 -è di dieci giorni.

1.4 Come si determinano le ferie spettanti nell'anno di assunzione e di cessazione?

Relativamente all'anno di assunzione e all'anno di cessazione dal servizio, i giorni di ferie spettanti al lavoratore sono determinati in proporzione di

dodicesimi di servizio prestato; a tal fine, il servizio prestato per la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerato come mese intero (art. 6, comma 7, CCNL 21/02/2002).

1.5 Nel caso di assenza per malattia per causa di servizio, le ferie maturano?

L'art. 18, comma 2, del CCNL 21/02/2002 prevede che al lavoratore assente per malattia dipendente da causa di servizio, oltre al diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica di cui al precedente comma 1, spetti l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 9, lettera a) in materia di assenze per malattia.

Conseguentemente si ritiene che tali assenze, essendo interamente retribuite ed utili a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, siano utili alla maturazione delle ferie.

1.6 Quante ferie spettano al lavoratore assente per malattia con riduzione del trattamento economico di cui all'art. 17, comma 9, del CCNL 21/02/2002?

Le assenze per malattia con trattamento economico ridotto non comportano il riproporzionamento delle ferie spettanti al lavoratore.

1.7 Quante ferie spettano al lavoratore assente per malattia per l'intero anno?

L'assenza per malattia non comporta la riduzione delle ferie spettanti anche nel caso essa si sia protratta per l'intero anno solare (art. 6, comma 14 del CCNL 21/02/2002).

In tale ipotesi la fruizione delle ferie è ammessa in deroga a quanto stabilito dal comma 12 circa il fatto che, in caso di impossibilità, le ferie devono essere fruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo a quello di spettanza.

2. Personale assunto per la prima volta

2.1 Ai fini del computo delle ferie di cui all'art.6 del CCNL del 21.2.2002, chi deve intendersi per "neoassunto" ?

Ai fini dell'applicazione della norma contrattuale, come già si è avuto modo di ribadire con altri orientamenti applicativi, per quanto riguarda il concetto di personale neoassunto - vincitore di concorso pubblico ma già dipendente presso una pubblica amministrazione - deve intendersi solamente colui che si trova al primo impiego nella pubblica amministrazione e che in precedenza non ha avuto altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

3. Particolari modalità di fruizione delle ferie

3.1 E' consentita la fruizione delle ferie in ore?

La disciplina dell'istituto delle ferie non prevede, in alcun caso, la possibilità di fruizione delle stesse ad ore.

3.2 È possibile usufruire di un periodo di ferie immediatamente successivo ad un periodo di malattia, senza ripresa dell'attività lavorativa?

In applicazione dell'art. 2109 del codice civile e dell'art. 6 del CCNL del 21/02/2002, premesso che la fruizione delle ferie deve essere sempre preventivamente autorizzata dal competente dirigente che valuta la richiesta in relazione alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, la disciplina contrattuale non prevede clausole ostative a riguardo.

4. Sospensione e revoca delle ferie

4.1 E' possibile sospendere la fruizione delle ferie in godimento del lavoratore?

Le ferie preventivamente autorizzate al lavoratore possono essere sospese o interrotte per motivi di servizio, ai sensi dell'art. 6, comma 11, del CCNL 21/02/2002.

In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese documentate di viaggio per il rientro nella sede in cui presta servizio e per il ritorno alla località prescelta per trascorrere le ferie, a cui si aggiunge il rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non godute. L' indennità di missione, invece, ancorchè prevista dallo stesso comma 11, non può essere riconosciuta a seguito degli interventi legislativi intervenuti mirati al conseguimento della riduzione dei costi delle amministrazioni pubbliche.

4.2 Si può riconoscere al dipendente il diritto di "revocare" le ferie già autorizzate?

La fruizione delle ferie, sebbene costituisca un diritto irrinunciabile finalizzato al recupero psicofisico del lavoratore, è subordinata all'autorizzazione del dirigente che le concede anche in relazione delle esigenze organizzative dell'Amministrazione.

Pertanto è in capo al datore di lavoro, e non al lavoratore, il potere di disporre delle ferie al fine di conseguire il giusto equilibrio tra le esigenze di servizio e il diritto del lavoratore al recupero psicofisico connesso.

Per tale motivo, la possibilità di un "diritto di revoca" delle ferie da parte del lavoratore finirebbe per attribuire a quest'ultimo il potere unilaterale di determinare il periodo di ferie, in contrasto con le finalità anzidette.

Tenuto conto che l'art. 2109 del codice civile stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a contemperare le necessità dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro, non si esclude che il dirigente possa, comunque, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità e dei tempi relativi alla fruizione delle ferie, accogliere l'eventuale richiesta del lavoratore di interrompere o revocare le ferie stesse già autorizzate, previa valutazione della ricaduta dell'accoglimento sulle esigenze funzionali ed organizzative dell'amministrazione.

4.3 E' possibile sospendere le ferie per malattia insorta durante la fruizione delle stesse?

La malattia insorta durante le ferie sospende il godimento delle stesse solo se, debitamente documentate, si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero come previsto all'art. 6, comma 13, del CCNL 21/02/2002.

In tal caso l'Amministrazione, ricevuta la tempestiva informazione da parte del dipendente, provvederà agli accertamenti dovuti secondo la disciplina legislativa vigente e sospenderà le ferie imputando l'assenza dal servizio del lavoratore a titolo di malattia.

4.4 Per quali altre ipotesi è possibile sospendere le ferie in corso di fruizione?

Oltre ad altre eventuali previsioni legislative, il decorso del periodo di ferie in godimento è interrotto, a richiesta del genitore, per la malattia del figlio fino agli 8 anni di età che dia luogo a ricovero ospedaliero secondo le previsioni dell'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001.

5. Mancata fruizione e monetizzazione delle ferie

5.1 Il lavoratore, in costanza di rapporto di lavoro, può chiedere la monetizzazione delle ferie essendo oggettivamente impossibilitato a fruirne?

L'art. 5, comma 8, del decreto legge n. 95 del 2012 come modificato dalla legge di conversione 135/2012 e, successivamente, dall'art. 1, comma 55, legge 228/2012 stabilisce che *"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, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), 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"*.

Sulla questione, si rende utile richiamare i pareri del Dipartimento della funzione pubblica n. 32937 del 6/8/2012, (relativo al regime temporale della disposizione) e n. 40033 dell'8/10/2012, nonché il parere Ragioneria generale dello stato n. 94806 del 9/11/2012, riguardanti anche alcune ipotesi che non sono considerate rispondenti alla *ratio* della legge e, quindi, sono escluse dall'ambito di applicazione della stessa. In tale fattispecie sono ricomprese le ipotesi per cui il rapporto di lavoro di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile altrimenti (decesso, risoluzione per inidoneità permanente ed assoluta) o caratterizzate dalla circostanza che il dipendente non ha potuto fruire delle ferie maturate a causa di assenza dal servizio antecedente la cessazione del rapporto di lavoro (malattia, congedo di maternità, aspettative a vario titolo).

5.2 E' possibile procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute, nel caso in cui il lavoratore sia stato dispensato dal servizio per permanente inidoneità all'impiego?

Con riferimento al generale divieto di monetizzazione delle ferie, tra le eccezioni previste rientra quella riferita al lavoratore dispensato dal servizio per permanente inidoneità all'impiego.

Si ritiene, pertanto, che nel caso prospettato si possa procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute e maturate nel periodo di assenza retribuita per malattia (si veda orientamento precedente).

6. Effetti delle assenze dal servizio sulla maturazione delle ferie

6.1 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?

La disposizione di cui all'art. 6, comma 14, del CCNL 21/02/2002 si limita a stabilire che "le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggono per l'intero anno solare" non operando alcun distinguo riguardo i periodi di assenza per malattia successivi ai primi nove mesi e soggetti alla riduzione del trattamento economico.

Pertanto, tali periodi non comportano il riproporzionamento delle ferie spettanti.

6.2 I periodi di aspettativa/congedi non retribuiti sono utili ai fini della maturazione delle ferie?

In via generale i periodi di aspettativa o congedo non retribuiti sospendono le reciproche obbligazioni delle parti nell'ambito del rapporto di lavoro.

Sebbene alcune tipologie di congedo senza assegni disciplinati da norme di legge siano utili ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza, di regola la sospensione dell'attività lavorativa per aspettative e congedi senza assegni comporta che le ferie spettanti siano ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, fatto salvo ove diversamente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Sulla questione si è pronunciata anche la Cassazione (pronunce, n. 504 del 1985, n. 1315 del 1985, n. 6872 del 1988) osservando che, 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.

6.3 Nel periodo di fruizione del congedo parentale, maturano le ferie?

L'art. 34, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 stabilisce che i periodi di congedo parentale non sono utili ai fini della maturazione delle ferie.

L'art. 9, comma 4, del CCNL 21/02/2002, invece, come norma di maggior favore, prevede che, nell'ambito del suddetto congedo, i primi 30 giorni retribuiti al 100% non riducano le ferie.

7. Periodo di fruizione delle ferie

7.1 Entro quanto tempo le ferie devono essere fruitate?

Le ferie vanno godute nel corso dell'anno solare (da gennaio a dicembre), anche in modo frazionato, secondo le richieste del lavoratore e compatibilmente alle esigenze di servizio.

Al lavoratore devono essere garantite almeno due settimane di ferie consecutive nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.

Se in tale periodo sia stata programmata la chiusura della struttura in cui il lavoratore presta servizio per più di una settimana consecutiva, ai sensi dell'art. 6, comma 10, del CCNL 21/02/2002 il lavoratore che non intende usufruire delle ferie può, ove possibile e previo assenso del responsabile, essere assegnato ad un'altra struttura mantenendo le stesse mansioni del profilo e livello professionali di appartenenza.

7.2 Entro quanto tempo è possibile fruire delle ferie residue spettanti rispetto all'anno di maturazione?

Nel caso il lavoratore sia stato impossibilitato a fruire delle ferie spettanti nell'anno di maturazione, i termini per la fruizione delle stesse, come stabilito al comma 12 dell'art. 6 del CCNL 21/02/2002, è posticipata al 31 agosto dell'anno successivo.

8. Le quattro giornate delle ex festività soppresse

8.1 Quali sono le modalità di computo delle quattro giornate di recupero delle ex festività soppresse?

Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 6 del CCNL 21/02/2002, il comma 6 stabilisce che al lavoratore siano attribuite quattro giornate di riposo da fruire nel corso dell'anno solare ai sensi ed alle condizioni stabilite dalla legge n. 937/1977. Il comma in questione definisce le suddette quattro giornate della legge n. 937/1977 come "*giornate di riposo*", assimilandole sostanzialmente alle ferie.

Pertanto, le quattro giornate di riposo nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto sono determinate in dodicesimi e la frazione superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero (art. 6, comma 7 del CCNL del 21/02/2002), così come maturano e devono essere proporzionalmente ridotte nelle ipotesi già previste per l'istituto delle ferie.

8.2 Le quattro giornate di riposo previste al comma 6 dell'art. 6 del CCNL 21/02/2002 sono assimilabili alle ferie?

Le quattro giornate di riposo previste dal suddetto comma devono essere utilizzate ai sensi e alle condizioni stabilite legge n. 937/1977 e, pertanto, la fruizione è consentita soltanto nel corso dell'anno solare di competenza e a richiesta del lavoratore non essendo procrastinabile.

Esse, invece, sono assimilabili alle ferie per quanto riguarda il trattamento economico (comma 1, art. 6) e ai fini della loro maturazione. Pertanto, le suddette quattro giornate di recupero delle ex festività soppresse maturano nelle ipotesi di assenza per malattia ai sensi dell'art. 6, comma 14, del CCNL del 21/02/2002 o di congedo di maternità ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 151/2001.

8.3 In quali casi le quattro giornate di riposo, previste al comma 6 dell' art. 6 del CCNL 21/02/2002, devono essere proporzionalmente ridotte?

In analogia alla disciplina delle ferie, le quattro giornate di riposo previste dalla norma contrattuale devono essere proporzionalmente ridotte, con le stesse modalità di calcolo previsto per le ferie, a fronte di eventi sospensivi del rapporto di lavoro, tra cui si indicano, a titolo esemplificativo:

tutte le tipologie di aspettativa senza assegni ivi compresa l'aspettativa per carica pubblica di cui all'art. 81 del d. lgs. n. 267/2000 come da parere espresso del Dipartimento della funzione pubblica del 17/01/2005; il congedo parentale di cui all'art. 32 del d. lgs. n. 151/2001 ad eccezione dei primi trenta giorni retribuiti per intero di cui all'art. 9, comma 4, del CCNL 21/02/2002; il congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 10, comma 1, del CCNL 21/02/2002; il congedo per eventi particolari di cui alla legge n. 53/2000.

9. Ferie e mobilità

9.1 Nel caso di trasferimento per passaggio diretto di personale tra le amministrazioni di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, il lavoratore può fruire delle ferie residue maturate nella precedente amministrazione?

Il trasferimento per mobilità disposto ai sensi dell' art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, configurandosi come ipotesi di cessione del contratto, non determina la novazione del rapporto di lavoro, ma la continuazione dello stesso precedente rapporto con la nuova amministrazione. In questo caso, pertanto, il lavoratore può fruire delle ferie residue presso la nuova amministrazione.

10. Disposizioni in materia di ferie per i ricercatori e i tecnologi

10.1 Il personale appartenente rispettivamente al profilo di Ricercatore e Tecnologo può determinare autonomamente il proprio periodo di fruizione delle ferie?

La questione trova soluzione nell'art. 58, comma 2, (Orario di lavoro) sia nell'art. 59, commi 1 e 2 (Ulteriori disposizioni in materia di ferie) del medesimo CCNL del 21/2/2002, secondo cui rispettivamente:

- "2. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente".

-"1. Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare e organizzare le proprie ferie in modo da garantire comunque l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.

-"2 Il ricercatore o tecnologo, nell'ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale opera, qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell'Ente, comunica all'Ente stesso il proseguimento e la sede dell'attività."

La formulazione delle norme contrattuali richiamate ed una loro interpretazione combinata lascia spazio ai singoli enti di appartenenza di prevedere, in merito alle assenze e alle ferie, dei criteri organizzativi che possano conciliarsi con la peculiare autonomia della categoria in questione.

Si ritiene, dunque, opportuno che i ricercatori e i tecnologi provvedano a programmare il proprio periodo di ferie informandone preventivamente l'amministrazione.

Ciò consente di conciliare l'esigenza degli stessi di svolgere l'incarico di ricerca loro affidato con l'opposta, ma paritaria, esigenza dell'Ente di organizzare con certezza ed efficienza i propri servizi.

11. Altri problemi applicativi

11.1 Quale è il trattamento economico spettante per le ferie?

Il trattamento economico spettante durante il periodo di ferie è la normale retribuzione, con esclusione dei compensi previsti per le prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati alla effettiva prestazione lavorativa.

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

Il diritto alle ferie del lavoratore, pur costituendo un diritto irrinunciabile e costituzionalmente tutelato, deve essere fruito in coerenza con le esigenze organizzative e le necessità di espletamento 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, considerato che 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.

11.3 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 possa essere indotto a rinunciare al proprio diritto alle ferie e, quindi, pregiudicarsi un adeguato riposo, necessario alla tutela della propria persona, nonché della propria personalità.

11.4 La fruizione delle ferie costituisce anche l' adempimento di un obbligo dell'amministrazione ?

La finalità della fruizione del periodo di ferie è quella di consentire il recupero delle energie psicofisiche, la tutela della salute e lo sviluppo della personalità

complessiva 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 psicofisica 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 lavoratore assente per malattia, ai fini della sospensione del decorso del periodo di comporta, può chiedere di imputare la suddetta assenza a titolo di ferie?

In assenza di espressa previsione contrattuale, 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 comporta"*.

Con analogo orientamento, confermato con la più recente sentenza del 3 marzo 2009 n. 5078, la Cassazione ha affermato che il lavoratore ha la facoltà di sostituire la fruizione delle ferie, maturate e non godute, alla malattia allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta. La Suprema Corte, infatti, ritiene di dover escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia.