

Direttori Medico ed Amministrativo dei PP.OO.
Direttori Responsabili dei DD.SS.BB.
Direttori di Dipartimenti
Direttori delle Strutture in staff alle Direzioni Amministrativa e Sanitaria aziendale
Direttore della U.O.C. Informatizzazione e Transizione Digitale
p.c. a tutto il personale

Oggetto: Fruizione ferie. Disposizioni –

Con sentenza del 18 gennaio 2024, la Corte di Giustizia Europea si è espressa su due questioni pregiudiziali sollevate dal Tribunale di Lecce, in merito al divieto di monetizzazione delle ferie non godute di cui all'art. 5, comma 8, del DL 95/2012 "Riduzione di spese delle Pubbliche Amministrazioni". Nel recepire la precitata sentenza, l'Aran ha fornito indicazioni al riguardo, evidenziando, in primis, come la Corte abbia statuito che la normativa europea non osta a una normativa nazionale che prevede il divieto di monetizzazione delle ferie annuali retribuite e non godute alla fine del rapporto di lavoro quando:

- il divieto di richiedere la monetizzazione delle ferie non riguarda il diritto alle ferie annuali maturate nell'anno di cessazione del rapporto di lavoro;
- il lavoratore ha avuto la possibilità di fruire delle ferie annuali retribuite nei precedenti anni di riferimento;
- il datore di lavoro ha incoraggiato il lavoratore a fruire delle ferie;
- il datore di lavoro ha informato il lavoratore circa il fatto che le ferie annuali retribuite e non godute non possono essere cumulate per essere sostituite dalla richiesta di monetizzazione delle stesse al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alla seconda questione pregiudiziale sollevata, invece, la Corte di Giustizia Europea ha stabilito che spetta al datore di lavoro l'onere di provare:

- di aver posto il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie;
- di avere informato il lavoratore circa l'impossibilità della monetizzazione delle ferie al momento della cessazione del rapporto di lavoro e che il lavoratore, nonostante ciò, abbia deciso comunque di non fruire delle stesse, diversamente, qualora il datore di lavoro non dimostri quanto sopra, il lavoratore deve essere risarcito. In conclusione, è fondamentale per la Corte Europea, per il datore di lavoro ricordare ai propri dipendenti l'importanza del godimento delle ferie annuali retribuite ed incentivare una razionale pianificazione delle stesse, considerato che queste rappresentano un diritto di fondamentale importanza, la cui finalità è quella di consentire al lavoratore il recupero delle proprie energie psico-fisiche.



L'Aran ha evidenziato come la questione delle ferie "pregresse" costituisca un'eccezione non contemplata dalla normativa stessa che, invece, in linea con il dettato costituzionale, conferma in primo luogo il carattere di irrinunciabilità delle ferie 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 condizione di esercitare del diritto in argomento.

Dal punto di vista della disciplina legale, il carattere inderogabile del diritto alle ferie è finalizzato a consentire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche, a tutela della sua salute e dello sviluppo della sua personalità complessiva. Tali finalità costituiscono, di conseguenza, una vera e propria obbligazione per il datore di lavoro, rendendolo "debitore" dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psicofisica dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 2087 c.c. e tale tutela è senza dubbio anche nell'interesse del datore di lavoro stesso. Sotto tale profilo, tenuto anche conto del vigente divieto di monetizzazione delle ferie sancito dall'art. 5, c. 8 del d.l. n. 95/2012, è onere dell'amministrazione vigilare sulla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori e, di conseguenza, sul rispetto dei termini temporali previsti.

Secondo l'Agenzia, quindi, il datore di lavoro 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 deve invece dimostrare, prima di poter "azzerare" il computo delle ferie maturate e non godute, 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 fruirlle 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). Pertanto, pur non potendosi escludere casi eccezionali che rendono di fatto impossibile la fruizione delle ferie nei tempi stabiliti contrattualmente (come, ad esempio, un lungo periodo di malattia), in via ordinaria, l'amministrazione ha l'onere di pianificare le ferie dei lavoratori con un certo preavviso, monitorando le ferie residue in capo ad ogni dipendente per agevolarlo ad esercitare in modo effettivo il proprio diritto.

In virtù di quanto sopra rappresentato, si dispone ai Direttori/Dirigenti Responsabili delle Strutture aziendali di assicurare la fruizione delle ferie del proprio personale conformemente alle disposizioni contrattuali in materia.

Si evidenzia che il monitoraggio e la corretta programmazione delle ferie rientrano nelle competenze dei Direttori/Dirigenti Responsabili delle Strutture ed eventuali danni all'Amministrazione, derivanti dalla mancata attuazione della presente disposizioni, sono riconducibili alla loro responsabilità dirigenziale.

Pertanto, anche in virtù delle argomentazioni sopra rappresentate, gli stessi devono porre in essere tutte le necessarie azioni amministrative per le quali si forniscono le seguenti indicazioni:

- Le ferie sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente;



- In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In tal caso, i Direttori/Dirigenti Responsabili delle Strutture dovranno istruire specifico procedimento, ovvero formare e detenere documentazione consistente nella richiesta di ferie del dipendente e nel conseguente/motivato differimento per esigenze di servizio;
- Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Gli uffici PRAS devono calcolare le ferie dell'anno in corso, considerando quelle effettivamente maturate all'atto del calcolo stesso e non quello risultante dal cartellino, in quanto quest'ultimo è riferito all'ammontare delle ferie spettanti nell'anno solare;
- I Direttori/Dirigenti Responsabili delle Strutture devono richiedere ai dipendenti la programmazione delle ferie, invitandoli a fruire delle stesse nei termini stabiliti, informandoli circa l'impossibilità della monetizzazione delle stesse al momento della cessazione del rapporto di lavoro, salvo i casi previsti.

Con la presente, si dà atto che tutto il personale è reso edotto delle modalità di fruizione delle ferie e che le stesse non sono monetizzabili, salvo i casi previsti dai pareri del Dipartimento della Ragioneria di Stato e del Dipartimento della funzione pubblica; per cui, lo stesso personale è tenuto a programmare e fruire delle ferie entro l'anno di maturazione, ovvero entro i primi 6 (sei) mesi dell'anno successivo a quello di maturazione in caso di particolari esigenze di servizio debitamente motivate dai Direttori/Dirigenti Responsabili delle Strutture.

La presente Disposizione è trasmessa al Direttore della U.O.C. Informatizzazione e Transizione Digitale, per la pubblicazione della stessa nella *homepage* del sito aziendale della A.S.L. e nella sezione *Intranet*.

Il Dirigente Responsabile
U.O.S. Stato Giudicio, Controversie Amministrative
e Procedure Disciplinari
dott. Nicola Crispino

Il Direttore Amministrativo
dott. Michele Ciarferra

Il Direttore Sanitario
dott.ssa Maria Corvino

Il Direttore Generale
dott. ing. Ciro Verdoliva



una Squadra a lavoro
per garantire salute