

Roma, 12 febbraio 2024

Prot. N. 17/2024/SG/AM

*Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali**Ai Segretari e ai Responsabili regionali con delega alle Funzioni centrali**Ai Segretari Regionali e Territoriali con delega alle Funzioni Locali***Oggetto: Nuovi orientamenti applicativi Aran***Care colleghe e cari colleghi,*

inviamo in allegato alcuni nuovi orientamenti applicativi dell'Aran rilasciati per il comparto delle Funzioni centrali nonché un interessante orientamento Aran (CIRU70) relativo alla fruizione delle ferie, rilasciato per il comparto Università e Ricerca.

Tutti i pareri allegati, dei quali vi anticipiamo sinteticamente i contenuti, sono relativi a fattispecie contrattuali trasversali pertanto possono ritenersi applicabili anche al comparto delle Funzioni Locali.

WELFARE AZIENDALE

L'Aran, con l'orientamento CFC 127a, chiarisce che nel campo di applicazione dell'art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 relativo al *welfare* aziendale è ricompreso tutto il personale che presta servizio presso l'amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia assunto presso l'amministrazione o vi sia temporaneamente assegnato. La contrattazione integrativa – alla quale compete l'individuazione dei criteri per i piani di *welfare* – fermo restando il necessario rispetto del complessivo *budget* di spesa, potrebbe riconoscere alcuni benefici anche in favore del personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati *out*) nonché al personale che presta servizio presso l'amministrazione – ancorché vi sia assegnato temporaneamente (cd. comandati *in*). In entrambe le ipotesi occorre tuttavia escludere che un dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l'amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro.

PERMESSI STUDIO

L'Aran, con l'orientamento CFC 126a, chiarisce che i permessi per il diritto allo studio disciplinati dall'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 possono essere utilizzati non solo per la frequenza a corsi che consentano il rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento e per la frequenza dei relativi esami, ma anche per la frequenza di tirocini/*stages* nel caso in cui siano parte integrante del percorso di studi intrapreso e quindi necessari per conseguire il titolo di studio. Resta impregiudicata la preventiva valutazione da parte dell'amministrazione in ordine alle incompatibilità tra l'attività lavorativa del lavoratore-studente e l'attività da svolgere durante il tirocinio/*stage*.

CONGEDO PARENTALE

Con l'orientamento applicativo CFC 125b, l'Aran chiarisce che i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100% ex art. 28 CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 non possono essere ridotti dal conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dall'altro genitore se il rapporto di lavoro di questo ultimo è disciplinato dal diritto pubblico (come nel caso ad esempio dei magistrati, dei militari, dei prefetti). I primi 30 giorni di congedo parentale pienamente retribuiti vengono decurtati dei giorni eventualmente fruiti dall'altro genitore solo se, anche quest'ultimo, è dipendente di amministrazioni ricomprese nell'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001 (cd. lavoro pubblico contrattualizzato).

Sul tema merita di essere segnalata la Faq INPS n. 20 (in allegato) che, ponendosi in linea con il suddetto orientamento applicativo Aran, chiarisce che se uno dei due genitori è dipendente pubblico ed ha fruito di 1 mese al 100%, non pregiudica il diritto dell'altro genitore dipendente del settore privato a fruire dei primi 30 giorni di congedo parentale indennizzati all'80% previsti dall'art. 34 comma 1 del d.lgs. 151/2001.

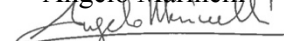
FRUIZIONE FERIE

Con l'orientamento CIRU70 l'Aran chiarisce che il datore di lavoro non può sottrarre automaticamente al lavoratore il diritto alle ferie maturate e non godute dopo aver preso atto della loro mancata fruizione entro i tempi previsti dai contratti collettivi. Prima di poter "azzerare" il contatore delle ferie incombe sulla parte datoriale 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). L'amministrazione, dunque, ha l'onere di pianificare le ferie dei lavoratori con un certo preavviso, monitorando le ferie residue in capo ad ogni dipendente e invitandolo, se necessario formalmente, a fruirne in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee a consentire il recupero delle energie psicofisiche, a tutela della sua salute e dello sviluppo della sua personalità complessiva (Corte UE 18.01.2024 in causa C-218/22, punti da 48 a 50).

Cari saluti,

Il Segretario Nazionale

Angelo Marinelli



All: Pareri Aran e Faq INPS

FAQ CONGEDO PARENTALE

AGGIORNATE A DICEMBRE 2023

1) Che cos'è il congedo parentale?

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita.

Per i lavoratori dipendenti, il diritto spetta entro i primi 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;

Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, il diritto spetta entro i primi 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 9 mesi;

Per i lavoratori autonomi spetta per 3 mesi per ogni genitore, da fruire nel primo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale).

2) Quando fare domanda?

Ai fini del riconoscimento dell'indennità, il genitore è tenuto a presentare domanda di congedo parentale non oltre il giorno di inizio del congedo richiesto.

3) Qual è la differenza tra il congedo di maternità e congedo parentale?

A differenza del congedo parentale (vedasi FAQ n. 1) il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle **lavoratrici dipendenti** durante la gravidanza e il puerperio (2 mesi prima la data presunta e 3 mesi dopo la data del parto). Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica sostitutiva della retribuzione. Il periodo di assenza obbligatoria comprende, inoltre, tutti i periodi di interdizione anticipata **eventualmente** disposta dalla ASL territorialmente competente per "gravi complicanze o persistenti forme morbose" o dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro per condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

La lavoratrice dipendente può optare per la flessibilità (1 mese prima del parto e 4 mesi dopo) oppure può prendere i 5 mesi di maternità obbligatoria interamente dopo il parto.

Alle **lavoratrici autonome**, durante i periodi di **tutela della maternità**, spetta **un'indennità economica**, pagata direttamente dall'Inps. L'indennità non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa autonoma. I periodi tutelati dalla maternità sono: i 2 mesi precedenti la data effettiva del parto, i 3 mesi

successivi la data stessa, i periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

Alle **lavoratrici iscritte alla Gestione Separata**, non iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie, durante la gravidanza e il puerperio, spetta un'indennità economica pagata direttamente dall'Inps, a prescindere dall'effettiva astensione; la lavoratrice iscritta alla gestione separata può optare per la flessibilità (1 mese prima del parto e 4 mesi dopo) oppure può prendere i 5 mesi di maternità interamente dopo il parto.

Il periodo di astensione per maternità può anche ampliarsi in presenza di provvedimenti di interdizione anticipata o prorogata dall'attività lavorativa. L'interdizione anticipata è riconosciuta alle libere professioniste iscritte alla Gestione Separata solo in caso di gravi complicanze o persistenti forme morbose.

Sia le lavoratrici autonome che collaboratrici a progetto che le autonome iscritte alla Gestione separata, hanno diritto ad ulteriori 3 mesi, immediatamente successivi ai 5 mesi di maternità, nel caso di reddito inferiore a 8.145 euro dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, da rivalutare annualmente in base all'indice Istat.

Il diritto all'indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento preadottivo di minori

4) Quando posso iniziare a chiedere il congedo di maternità?

La domanda di congedo di maternità (anche quando la lavoratrice opta per la flessibilità o per i 5 mesi dopo la data del parto) può essere presentata entro l'inizio del congedo stesso. Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno a decorrere dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità.

5) Qual è la durata del congedo parentale per singolo genitore?

Per ogni figlio/a, il congedo parentale dei lavoratori dipendenti spetta per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi di coppia, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi.

ATTENZIONE: per la indennizzabilità dei periodi di congedo parentale si rinvia alla FAQ n. 7

6) Il congedo parentale può essere richiesto per lo stesso giorno da entrambi i genitori per lo stesso figlio?

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente per lo stesso figlio.

7) Quali sono i periodi indennizzabili di congedo parentale per ogni figlio/a?

A. In caso di **lavoratori dipendenti**:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno diritto anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, fruibile anche in modalità ripartita tra i genitori, nei limiti individuali del singolo genitore e nel limite di coppia di 9 mesi indennizzabili.

- sono indennizzabili anche il decimo e l'undicesimo mese nel caso in cui il reddito personale del richiedente il congedo sia inferiore a 2,5 volte la pensione minima.

In caso di **parto plurimo**, il diritto al congedo parentale spetta, nei predetti limiti, per ogni figlio.

ATTENZIONE : per i complessivi periodi di congedo parentale spettante (indennizzabile e non) vedasi FAQ n. 5

B. I **lavoratori iscritti alla gestione separata**: possono fruire di massimo **9 mesi** di congedo parentale indennizzato:

- Ciascun genitore ha diritto a **tre mesi** di congedo parentale indennizzato, **non trasferibili all'altro genitore**.

- I genitori, inoltre, hanno diritto a **ulteriori tre mesi** indennizzati in modalità ripartita tra loro.

In caso di **parto plurimo**, il diritto al congedo parentale spetta per ciascun figlio.

C. Ai **lavoratori autonomi** il congedo parentale spetta per **un massimo di tre mesi ciascuno** per ogni figlio, da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, del bambino.

8) Se il padre non può prendere il congedo, la madre lavoratrice dipendente può prendere i restanti mesi?

No. La nuova normativa ha stabilito che il limite del congedo parentale per la madre è di 6 mesi. I tre mesi previsti per il padre sono incedibili e quindi non possono essere utilizzati dalla madre.

9) Se sono genitore solo?

La condizione di genitore solo si verifica in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, in caso di abbandono o non riconoscimento oppure in caso di affidamento esclusivo con provvedimento giudiziario. Quando si verifica tale condizione il genitore solo (lavoratore dipendente) può fruire di tutti i 9 mesi indennizzabili riconosciuti alla coppia.

Gli ulteriori 2 mesi sono indennizzabili solo se ha un reddito personale inferiore a 2,5 volte la pensione minima (vedasi FAQ n. 7)

Tale scenario non si applica in caso di genitori "single".

10) Il sabato e la domenica sono inclusi nel calcolo dei giorni usufruiti anche se, in base al mio contratto, non lavoro normalmente il week end?

Se il sabato e la domenica non lavorativi rientrano all'interno di un periodo di congedo parentale, allora sono computati.

Perché tali giorni non vengano computati nel periodo di congedo parentale, il lavoratore deve riprendere l'attività lavorativa. Le ferie, o le assenze ad altro titolo, non comportano ripresa dell'attività lavorativa e pertanto non interrompono il congedo parentale.

Esempio: dal lunedì al giovedì congedo parentale, il venerdì ferie (o assenza ad altro titolo) lunedì congedo parentale. Il sabato e la domenica sono computati a titolo di congedo parentale.

Per non essere conteggiati a titolo di congedo parentale il sabato e la domenica o i giorni festivi devono essere ricompresi in un periodo di assenza ad altro titolo. Esempio: dal lunedì al giovedì congedo parentale, dal venerdì al lunedì ferie (o assenza ad altro titolo) martedì congedo parentale. Il sabato e la domenica non sono computati a titolo di congedo parentale.

11) Ho sentito che la legge di bilancio per l'anno 2023 ha riconosciuto un mese in più di congedo, è vero?

No, i mesi di congedo sono rimasti gli stessi riconosciuti dalla precedente normativa. È stata tuttavia aumentata l'indennità che, per un solo mese, passa dal 30% all'80%. Tale aumento è riconosciuto alla coppia, quindi ad uno dei genitori in via esclusiva o ripartita tra loro.

12) Può, nella stessa giornata, un genitore prendere il congedo parentale e l'altro l'allattamento?

La madre ha diritto ai riposi per allattamento durante il congedo parentale del padre. Il padre lavoratore dipendente non ha diritto a fruire dei riposi per allattamento per lo stesso bambino nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale.

Nel caso di più figli, il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire dei riposi per allattamento nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale per altro figlio.

13) Posso usufruire del congedo dal giorno della domanda o devo aspettarne l'accoglimento?

Il congedo parentale è un diritto che può essere fruito, nei termini di legge, senza una preventiva autorizzazione da parte dell'istituto.

14) Quando posso usufruire del congedo di paternità obbligatorio retribuito al 100%?

È stato riconosciuto il congedo di paternità obbligatorio per 10 giorni lavorativi indennizzato al 100%. Il padre lavoratore dipendente deve utilizzare questo congedo dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla data del parto.

15) Quando posso usufruire del congedo retribuito all'80%?

Il mese di congedo parentale indennizzato all'80% è fruibile non oltre i primi 3 mesi di congedo parentale.

16) Devo presentare un'apposita richiesta per ricevere il pagamento all'80% o avviene in automatico?

Al momento non è prevista una domanda apposita per il riconoscimento del congedo parentale all'80%. I primi periodi fruiti, fino ad un massimo di 1 mese di coppia, sono indennizzati automaticamente all'80% dal datore di lavoro, salvo il caso in cui vi siano trattamenti di maggior favore contrattualmente previsti.

17) Quando spetta il congedo retribuito al 30%?

Il congedo parentale al 30% spetta per tutti i mesi indennizzabili previsti dalla normativa. Qualora si abbia diritto ad un mese di congedo indennizzato all'80%, i restanti mesi sono indennizzati al 30%.

18) Chi mi paga l'indennità per congedo parentale?

Il congedo parentale è fruibile solo in costanza di rapporto di lavoro. I datori di lavoro privati sono obbligati per legge ad anticipare per conto dell'INPS le indennità di congedo parentale in busta paga, salvo per gli operai agricoli, per i lavoratori stagionali e per i lavoratori a termine dello spettacolo, per i quali è previsto il pagamento diretto da parte dell'Istituto.

19) Ci sono differenze tra lavoratori dipendenti pubblici e dipendenti privati?

L'Istituto si occupa delle tutele dei lavoratori dipendenti del settore privato. I dipendenti pubblici devono rivolgersi alle proprie amministrazioni datrici di lavoro.

20) Se uno dei due genitori è dipendente pubblico ed ha fruito di 1 mese al 100%, può l'altro genitore dipendente privato chiedere la retribuzione di 1 mese all'80%?

Sì, il trattamento di maggior favore (100% per i primi 30 giorni di congedo parentale) previsto per i dipendenti pubblici ha natura contrattuale. Non può, pertanto, precludere il diritto del genitore dipendente del settore privato ad una tutela indennitaria prevista per legge.

21) Il datore di lavoro dove trova le istruzioni per pagare il congedo?

Consulta la circolare INPS n. 45 del 16 maggio 2023, in cui sono disponibili anche i codici da usare nelle denunce UniEmens.

22) Ho usufruito del congedo parentale, ma la mia azienda non me l'ha riconosciuto subito all'80%; come faccio a recuperare la somma arretrata che mi spetta?

L'indennità deve essere richiesta al proprio datore di lavoro, che potrà portarla a conguaglio con l'Istituto secondo le indicazioni fornite nel paragrafo 4 del Messaggio INPS n.2821/2023.

23) Cos'è il congedo ad ore?

Il Congedo parentale può essere fruito ad ore. Si rinvia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

24) Se usufruisco del congedo "ad ore", questo viene comunque considerato come intera giornata ai fini del raggiungimento del massimale?

Quando la somma delle ore fruito a titolo di congedo parentale orario è pari al monte ore equivalente alla giornata lavorativa, specificamente stabilito dal contratto collettivo o aziendale, si considera fruita una giornata di congedo parentale.

Nel caso di fruizione a "mezza giornata", due mezze giornate sono computate come un giorno di congedo parentale.

25) Come verifico quanti giorni di congedo parentale ho già goduto e quanti, invece, ne posso ancora prendere?

Nella propria pagina "My INPS" è possibile consultare tutte le domande presentate all'Istituto e lo stato di lavorazione delle relative pratiche.



Nel computo dei giorni di congedo parentale in cui al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione si devono tenere in considerazione anche i giorni di congedo interamente retribuiti fruiti eventualmente dal coniuge lavoratore pubblico che, tuttavia, non rientra nell'ambito di applicazione soggettiva del D. Lgs. n. 165/2001 (ad es. magistrato, militare, prefetto, ecc...)?

L'art. 28 CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 riguarda i congedi dei genitori e stabilisce al comma 3 che per i primi 30 giorni compete al dipendente l'intera retribuzione (cd. clausola di miglior favore). La stessa clausola in commento prevede che, con riguardo alla modalità di calcolo, i citati 30 giorni vengono *“computati complessivamente per entrambi i genitori”* riferendosi con tale locuzione all'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di amministrazioni ricomprese nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 (cd. lavoro pubblico contrattualizzato).

Di conseguenza, i 30 giorni di retribuzione intera al 100% non possono essere ridotti – o in qualche modo limitati – dall'eventuale conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dall'altro genitore se il rapporto di lavoro di questo ultimo è disciplinato dal diritto pubblico, come nel caso ad esempio dei magistrati, dei militari, dei prefetti, ecc...



I permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 possono essere richiesti anche per lo svolgimento di tirocini o *stages* il cui espletamento è richiesto per il completamento del piano degli studi intrapresi?

L'istituto dei permessi per il diritto allo studio è disciplinato dall'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 ed ha come finalità quella di consentire ai lavoratori di proseguire il loro percorso di studio acquisendo un titolo di studio ulteriore rispetto a quello posseduto. Per tale motivo, tale istituto può essere utilizzato solo per la frequenza a corsi che consentano il rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento e per la frequenza dei relativi esami.

Tuttavia, in tale ambito si registra un'evoluzione dei programmi didattici offerti dai diversi Enti formativi, per cui la didattica non consta più – e solamente – in un approccio teorico ma, sempre più frequentemente, ad esso si affianca un momento di apprendimento pratico e concreto tramite il tirocinio o gli *stages*.

Pertanto, nel caso in cui la frequenza di tali tirocini/*stages* sia parte integrante del percorso di studi intrapreso senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio, si ritiene che nel monte ore indicato dall'art. 46 citato possano rientrare anche le ore richieste per l'espletamento di detti tirocini.

Resta impregiudicata, ovviamente, la preventiva valutazione da parte dell'Amministrazione in ordine alle incompatibilità tra l'attività lavorativa del lavoratore-studente e l'attività da svolgere durante il tirocinio/*stage*.



Nella locuzione “propri dipendenti” presente nell’articolo dedicato al *welfare* aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati

out

) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l’amministrazione (cd. comandati

in

)?

L’ambito soggettivo di applicazione dell’art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 relativo al *welfare* aziendale è ordinariamente rivolto al personale che presta servizio presso l’amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia assunto presso l’amministrazione o vi sia temporaneamente assegnato. Ciò in considerazione della generale finalità di accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo sottesa a tale istituto. Il mancato riconoscimento di tali benefici al personale che presta servizio presso l’amministrazione – ancorché vi sia assegnato temporaneamente – non risulterebbe in linea con tale generale finalità. Tuttavia, si dovrebbe escludere che un dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l’amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l’amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro.

Considerazioni parzialmente diverse potrebbero inoltre essere avanzate per alcune categorie di benefici, le quali, per la loro particolare natura, richiedono una continuità nelle erogazioni. Si pensi, ad esempio, a benefici consistenti nel versamento di quote integrative ai Fondi di previdenza complementare. In tali casi, dunque, la contrattazione integrativa – alla quale compete, come è noto, la individuazione dei criteri per i piani di *welfare* – potrebbe valutare, fermo restando il necessario rispetto del complessivo *budget* di spesa, il riconoscimento di taluni benefici anche a personale in comando

out

. Anche in questo caso, dovrebbe però escludersi il cumulo dei benefici presso diverse amministrazioni.



Nell'ipotesi in cui il dipendente non goda delle ferie maturate e non fruite entro il termine stabilito dalla normativa contrattuale, il diritto al loro godimento deve essere considerato decaduto?

La normativa contrattuale disciplina l'istituto delle ferie prevedendo all'art. 28 del CCNL 16.10.2008 che:

- le ferie sono un diritto irrinunciabile e le stesse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio (comma 9);

- compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno (comma 10);

- la fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre (comma 10);

- nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (comma 12).

Emerge che la questione delle ferie "pregresse" costituisce un'eccezione non contemplata dalla normativa contrattuale che, invece, in 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 condizione di esercitare del diritto in argomento.

Dal punto di vista della disciplina legale, è parimenti il caso di rammentare che 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. Tale tutela è senza dubbio anche nell'interesse del datore di lavoro stesso.

Sotto tale profilo, secondo costante giurisprudenza, 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.

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).

Si deve concludere che, 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.