



COMUNE DI PONTENURE

PROVINCIA DI PIACENZA

CIRCOLARE n. 2/2024 – SEGRETARIO COMUNALE

DETERMINAZIONE ORGANIZZATIVA DEL SEGRETARIO COMUNALE



MINISTERO
DELL'INTERNO

Prot. n. 723 del 29.01.2024

Ai Sigg. Responsabili di Settore/Servizio

A tutti i dipendenti

Alla Giunta Comunali

AI N.I.V.

LORO SEDI

OGGETTO: DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE IN MATERIA DI AUTORIZZAZIONE ALLE ASSENZE E CORRETTO UTILIZZO DEL SISTEMA DI TIMBRATURA.

Richiamata la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella causa C-218/22 al fine di assicurare ai dipendenti la più agevole modalità di fruizione dei giorni di ferie e permessi in generale ed evitare qualsiasi forma di disservizio si impartisce la presente direttiva, sulla base del vigente CCNL e delle disposizioni del vigente Regolamento sul Funzionamento degli Uffici e dei Servizi:

- Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa richiesta da parte del dipendente e conseguente autorizzazione da parte del Responsabile del

Settore/Servizio competente per la generalità dei dipendenti e da parte del Segretario Comunale per le richieste provenienti dai Responsabili di Settore/Servizio.

- I responsabili di Settore/Servizio dovranno programmare le ferie proprie e dei dipendenti salvaguardando il prosieguo dei servizi anche in periodo estivo e garantendo la presenza in servizio di almeno un dipendente per Area/Servizio.
- Tutti gli atti relativi a ferie, congedi vari dovranno essere vistati dal Responsabile del Settore/servizio per il personale del proprio Settore – e per i Responsabili di Settore/Servizio dal Segretario Comunale.

Per questo motivo si dispone che le richieste di ferie, vengano comunicate per l'autorizzazione (con firma digitale) e per presa visione almeno tre giorni prima della fruizione, salvo motivate urgenze. Anche la programmazione delle ferie estive e invernali potrà essere trasmessa con identica procedura e comunicazione interna.

La richiesta dovrà essere accompagnata dal prospetto riepilogativo che contenga i dati delle ferie residue, dell'anno di maturazione e delle ferie concesse.

L'eventuale diniego delle ferie da parte del soggetto competente all'autorizzazione (Responsabile di Settore/Servizio per dipendenti; Segretario comunale per Responsabili di Settore/Servizio) dovrà avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Le ferie della durata superiore alla settimana sono fruite nel rispetto di turni di ferie prestabiliti e coordinati dalle E.Q. e dal Segretario comunale, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

La perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può dunque verificarsi «soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato» (Cassazione Sentenza n. 21780/2022).

Il Responsabile del Personale, avvalendosi del supporto dell'unità adita all'elaborazione dei cartellini e dei prospetti delle ferie, esegue con cadenza trimestrale il monitoraggio sulle ferie residue non godute dai dipendenti e E.Q.

A tal fine e alla luce del predetto monitoraggio, lo scrivente invita tutti i Responsabili a programmare tempestivamente le ferie del personale da questi gestito.

La violazione delle disposizioni portate dalla presente determina organizzativa costituisce una grave violazione degli obblighi facenti capo a ciascuna unità di E.Q. valutabile in sede

disciplinare e contabile.

In caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, e tradottesi in un danno, anche funzionale, per l'amministrazione, il Responsabile competente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs.n.165/2001.

Quanto ai Responsabili di Elevata Qualificazione, alla luce del monitoraggio suddetto si invitano le Unità E.Q. a far pervenire allo scrivente una calendarizzazione e programmazione delle ferie residue anno 2022 e 2023, entro e non oltre il 31 marzo 2024. Quanto alle ferie 2024, i responsabili di Aarea/Servizio dovranno calendarizzare entro il mese di giugno 2024 la fruizione delle ferie estive (dall'1.7.2024 al 31.8.2024) e entro il 15 novembre 2024 la fruizione delle ferie invernali (dall'1.12.2024 al 7 gennaio 2025).

La giurisprudenza del Consiglio di Stato nella sentenza 2349 del 2022 ha espressamente affermato il divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi per le ferie non godute tutte le volte in cui il dipendente abbia avuto la possibilità di richiederle e di fruirne (Cons. Stato. Sez. IV, 12 ottobre 2020, n. 6047).

La Giurisprudenza Amministrativa, inoltre, sulla base della previsione dell'art. 11 comma 1 del D.P.R. 170/2007 che "i periodi di ferie devono essere fruiti entro l'anno di riferimento ma, qualora ciò non sia possibile o per indifferibili esigenze di servizio o per motivate esigenze di carattere personale, il congedo deve essere fruito entro l'anno successivo a quello di spettanza", con la conseguenza che in caso di mancanza di richiesta di fruire del congedo per ferie non può rinvenirsi un impedimento non dipendente dalla volontà del prestatore di lavoro, tale da determinare la inapplicabilità dell'art. 5, comma 8 del D.L. n. 95 del 2012 e, dunque, consentirgli di ricevere un trattamento economico sostitutivo delle ferie non godute (Cons. Stato Sez. IV, 12 ottobre 2020, n. 6047; per la necessità della richiesta cfr. altresì, Sez. IV, 2 marzo 2020, n. 1490).

Secondo Corte di Giustizia 6 novembre 2018, Max-Planck, infatti, «l'articolo 7 della direttiva

2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nel procedimento principale, in applicazione della

quale, se il lavoratore non ha chiesto, nel corso del periodo di riferimento, di poter esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, detto lavoratore perde, al termine di tale periodo – automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare questo diritto».

La lettura della Corte di Giustizia si coordina del resto e non contrasta con l'orientamento interpretativo della Corte Costituzionale, quale manifestato quando fu ad essa sottoposta questione di legittimità rispetto alla previsione dell'art. 5, co. 8, d.l. 95/2012, conv., con mod. in L. 135/2012 secondo cui, nell'ambito del lavoro pubblico, le ferie, i riposi e i permessi «sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti» e che non si possano corrispondere «in nessun caso» trattamenti economici sostitutivi.

La Corte Costituzionale 6 maggio 2016, n. 95, ha infatti ritenuto che la legge non fosse costituzionalmente illegittima, in quanto interpretare nel senso che la perdita del diritto alla monetizzazione non può aversi allorquando il mancato godimento delle ferie sia incolpevole, non solo perché dovuto ad eventi imprevedibili non dovuti alla volontà del lavoratore, ma anche quando ad essere chiamata in causa sia la «capacità organizzativa del datore di lavoro», nel senso che quest'ultima va esercitata in modo da assicurare che le ferie siano effettivamente godute nel corso del rapporto, quale diritto garantito dalla Carta fondamentale (art. 36, comma terzo), dalle fonti internazionali (Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970, concernente i congedi annuali pagati, ratificata e resa esecutiva con legge 10 aprile 1981, n. 157) e da quelle europee (art. 31, comma 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007; direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104/CE del Consiglio), sicché non potrebbe vanificarsi «senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso ... da causa non imputabile

al lavoratore», tra cui rientra quanto deriva dall'inadempimento del datore di lavoro ai propri obblighi organizzativi in materia, i quali non possono che essere ravvisati, per coerenza complessiva dell'ordinamento, nell'assetto sostanziale e processuale quale compiutamente delineato dalla Corte di Giustizia nei termini già sopra evidenziati.

Ricordando, infine, che la mancata timbratura del cartellino deve essere dichiarata e giustificata da idonea documentazione e che le reiterate irregolarità non giustificate da motivazioni oggettive potranno costituire presupposto per l'attivazione di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti e responsabilità dirigenziale per i funzionari E.Q. a cui è affidata la gestione di aree o servizi, si raccomanda, il puntuale e corretto utilizzo del sistema elettronico di timbratura, avendo cura di timbrare in entrata e in uscita ogni qualvolta sia necessario utilizzando a tal fine i giustificativi presenti nella procedura.

Infine, si da mandato al Responsabile del Settore Affari generali/Segreteria di trasmettere la presente circolare ai soggetti sopra citati.

Le presenti disposizioni organizzative sono immediatamente vigenti.

Cordiali Saluti

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Francesco PALOPOLI



COMUNICATO STAMPA n. 10/24

Lussemburgo, 18 gennaio 2024

Sentenza della Corte nella causa C-218/22 | Comune di Copertino

Il lavoratore che non abbia potuto fruire di tutti i giorni di ferie annuali retribuite prima di dare le dimissioni ha diritto a un'indennità finanziaria

Gli Stati membri non possono addurre motivi connessi al contenimento della spesa pubblica per limitare tale diritto

Un dipendente pubblico ha ricoperto, da febbraio 1992 a ottobre 2016, la carica di istruttore direttivo presso il Comune di Copertino (Italia). Ha poi rassegnato le dimissioni per accedere alla pensione anticipata, chiedendo il versamento di un'indennità finanziaria per i 79 giorni di ferie annuali retribuite non goduti nel corso del rapporto di lavoro. Il Comune di Copertino, richiamandosi alla norma prevista dalla legislazione italiana secondo la quale i lavoratori del settore pubblico non hanno in nessun caso diritto a un'indennità finanziaria in luogo dei giorni di ferie annuali retribuite non goduti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ha contestato tale domanda.

Il giudice italiano investito della controversia tra il dipendente pubblico e il Comune di Copertino nutre dubbi sulla compatibilità di tale norma con il diritto dell'Unione. Infatti, secondo la direttiva «orario di lavoro¹», un lavoratore che non abbia potuto fruire di tutte le ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro ha diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non goduti.

Con la sua sentenza, **la Corte conferma che il diritto dell'Unione osta a una normativa nazionale che vieta di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non goduti qualora tale lavoratore ponga fine volontariamente al suo rapporto di lavoro.**

Per quanto riguarda gli obiettivi perseguiti dal legislatore italiano nell'adottare la normativa nazionale di cui trattasi, la Corte ricorda che **il diritto dei lavoratori alle ferie annuali retribuite**, ivi compresa la sua eventuale sostituzione con un'indennità finanziaria, **non può dipendere da considerazioni puramente economiche, quali il contenimento della spesa pubblica.** Per contro, la Corte constata che l'obiettivo connesso alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico per la razionale programmazione del periodo di ferie risponde in realtà alla finalità della direttiva, consistente nel consentire al lavoratore di riposarsi, incentivandolo così a fruire dei suoi giorni di ferie. La Corte conclude pertanto che solo nel caso in cui il lavoratore si sia astenuto dal fruire dei suoi giorni di ferie deliberatamente, sebbene il datore di lavoro lo abbia invitato a farlo, informandolo del rischio di perdere tali giorni alla fine di un periodo di riferimento o di riporto autorizzato, il diritto dell'Unione non osta alla perdita di tale diritto. Ne consegue che, qualora il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire dei giorni di ferie annuali retribuite ai quali aveva diritto, circostanza la cui verifica spetta al giudice del rinvio, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento o di riporto autorizzato e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti costituiscono una violazione, rispettivamente, dell'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88, nonché dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale e, se del caso, la sintesi](#) della sentenza sono pubblicati sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Cristina Marzagalli ☎ (+352) 4303 8575.

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

Restate in contatto!



¹ Articolo 7 della [direttiva 2003/88/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e articolo 31 - Condizioni di lavoro giuste ed eque - della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.