



Regione Siciliana

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
Servizio 1° - Gestione Giuridica del Personale
Viale Regione Siciliana 2194 - 90135 PALERMO

ALLEGATO B - documento studio - (alla Circolare prot. n. 70968 del 25/9/2024): l'onere della pianificazione e del monitoraggio delle ferie nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato alle dipendenze della pubblica amministrazione - il divieto di monetizzazione delle ferie.

INDICE

1. L'istituto delle ferie e il suo carattere inderogabile.
2. La disciplina contrattuale delle ferie (Comparto e Dirigenza) .
3. La pianificazione delle ferie e l'attività di monitoraggio rispetto alle scadenze temporali previste dalla fonte negoziale: l'onere che grava sull'Amministrazione nel suo ruolo datoriale.
4. L'invito formale alla fruizione delle ferie: evoluzione della giurisprudenza.
5. Il divieto di monetizzazione delle ferie: ambito di applicazione.
6. Dimissioni volontarie e ferie residue.
7. Aspettativa con diritto alla conservazione del posto e ferie residue.

1. L'istituto delle ferie e il suo carattere inderogabile

In via preliminare occorre evidenziare l'importanza dell'istituto delle ferie espressamente sancito nella Carta Costituzionale all'art 36, comma 3: *"il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"*.

Tutta la normativa legislativa e negoziale in materia di ferie ruota intorno al principio della inderogabilità e indisponibilità del diritto di cui trattasi ampiamente delineato nella giurisprudenza della Corte Costituzionale.

Non è un caso, infatti, che l'Aran, nel recentissimo parere CIRU70, evidenzia il carattere della inderogabilità delle ferie e la sua peculiare funzione rispetto al recupero delle energie psicofisiche, a tutela della salute del lavoratore.

Tali finalità – aggiunge ancora l'Aran - costituiscono *"... 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"*.

Alla luce del principio della inderogabilità e indisponibilità delle ferie va letto nonché riaffermato in questa sede il divieto di monetizzazione delle ferie previsto nel nostro ordinamento dall'art. 5, comma 8 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni dall'art 1, comma 1, legge 7 agosto 2012, n. 135.

2. La disciplina contrattuale delle ferie.

In conformità a principi sopra esplicitati, il CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti locali di cui all'art 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n 10 – Triennio giuridico ed economico 2016 – 2018 – prevede all'art 37, comma 9 che *“le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili”* e che la loro fruizione si esplica, previa autorizzazione, *“nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.”*

A tal fine, il successivo comma 10, prevede come *“l'Amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”*.

La normativa contrattuale in esame esplicita, altresì, la possibilità - compatibilmente con le esigenze di servizio - di un frazionamento delle ferie in più periodi, nonché la necessità che le stesse si svolgano nel rispetto di turni prestabiliti, *“assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre”* (art 37, comma 12).

Stabilito il principio generale che la fruizione delle ferie maturate avviene nel corso di ciascun anno solare, la fonte negoziale contempla specifiche eccezioni che ne giustificano il differimento - in taluni casi per motivate esigenze di servizio, in altri casi anche per esigenze personali - oltre l'anno solare di maturazione, ma pur sempre nel rispetto di scadenze temporali che una corretta pianificazione e gestione delle ferie deve assolutamente rispettare.

In particolare, il comma 14 prevede che *“in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo”*

Una specifica deroga è espressamente prevista per il personale del Dipartimento della protezione civile nell'ipotesi di sopravvenute emergenze o eventi di particolare gravità che non abbiano reso possibile il rispetto del termine di cui al comma 14 , prevedendo, in tal caso, che le *“ferie possono essere fruite oltre i periodi sopraindicati e comunque entro l'anno”* (art 37, comma 18).

Infine, una ulteriore possibilità di deroga è prevista per esigenze di natura personale dal comma 15: *“ 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 30 settembre dell'anno successivo a quello di spettanza”*

Per ultimo, il comma 17 prevede una specifica eccezione alle previsioni dei commi 14 e 15, relativamente al periodo di ferie maturate per assenze dovute a malattia o infortunio, anche nel caso in cui l'assenza si protragga per l'intero anno solare, fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art 46, comma 2 .

In siffatta situazione, il comma in esame statuisce che *“il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15”*.

Con riguardo al C.C.R.L. 2016/18 dell'Area Dirigenza, è da porre in rilievo l'art.22 , co. 9 che così recita: *“costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze di servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie”*. Quanto, invece, alla possibilità di rinvio della fruizione, il dirigente avrà autonomamente *“per indifferibili esigenze di servizio o personali”* la facoltà di fruirne entro il 30 settembre dell'anno successivo, termine che potrà essere prorogato anche fino alla fine dell'anno (cfr. art.22 co.12).

3. La pianificazione delle ferie e l'attività di monitoraggio rispetto alle scadenze temporali previste dalla fonte negoziale: l'onere che grava sull'Amministrazione nel suo ruolo datoriale.

Dalla normativa contrattuale sopra esplicitata, seppur nei suoi tratti essenziali, si dimostra l'importanza del puntuale adempimento dell'onere che grava su ciascun Dipartimento e/o Ufficio dell'Amministrazione regionale, nella sua qualità di datore di lavoro, di una preventiva pianificazione delle ferie dei dipendenti e della conseguente attività di monitoraggio rispetto alla concreta fruizione, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla fonte negoziale.

Non è un caso, infatti, che l'Aran, nel parere sopra menzionato, ricorda a tutte le pubbliche amministrazioni come le ferie pregresse costituiscono **“ una eccezione non contemplata dalla normativa contrattuale, che, invece, il 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 condizioni di esercitare il diritto in argomento”(parere Aran CIRU70).**

A tal riguardo non può non rilevarsi come l'onere di cui sopra è reso ancor più cogente dal divieto di monetizzazione delle ferie sancito dall'art 5, comma 8, del d.l n. 95/2012 , divieto, quest'ultimo, che implica necessariamente in capo al datore di lavoro pubblico una specifica attività di monitoraggio finalizzata alla verifica della fruizione delle ferie, nel rispetto delle scadenze temporali ivi previste, attivandosi - nell'ipotesi di accertata inerzia da parte del dipendente - **con comportamenti positivi atti ad assicurare che il lavoratore sia messo concretamente nelle condizioni di esercitarne il relativo diritto.**

Siffatti comportamenti alla luce della giurisprudenza comunitaria e delle recenti aperture ad opera della Corte di Cassazione e, per ultimo, del parere Aran CIRU70, **obbligano il datore di lavoro pubblico** 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), con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie e alla indennità sostitutiva (Ordinanza n 14083 del 21 maggio 2024, Sez Lavoro, Corte di Cassazione).

Si deve concludere – afferma il parere Aran sopra richiamato - 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 o dirigente per agevolarlo ad esercitare in modo effettivo il proprio diritto.**

La Cassazione, inoltre, con ordinanza n. 32830/2023, ha confermato l'estensione non solo ai dirigenti, pur apicali, della monetizzazione delle ferie anche in caso di dimissioni, ma ha anche stabilito che spetti all'ente sollecitare la fruizione delle ferie residue a nulla rilevando che si tratti di una figura dirigenziale, applicandosi anche ai dirigenti le indicazioni sulle ferie contenute nella direttiva comunitaria.

Il principio, in linea con la sentenza n. 13613/2020 della Corte di Cassazione, può quindi essere così riassunto: **“Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, anche se accompagnato dagli obblighi di comunicazione al datore di lavoro previsti dalla contrattazione collettiva, non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie se il datore di lavoro non dimostra di avere formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non impedissero il loro godimento”.**

4. L'invito formale alla fruizione delle ferie: evoluzione della giurisprudenza.

E' indubbia quindi l'importanza che ciascun Dipartimento e/o Ufficio, nella propria veste datoriale, incrementi una capacità organizzativa in grado di soddisfare, da un lato, le esigenze di servizio legate all'adempimento dei compiti istituzionali e, dall'altro, l'interesse del lavoratore alla fruizione delle ferie maturare.

Tutto ciò dovrà tradursi in una puntuale e preventiva attività di programmazione del congedo ordinario , in una costante attività di verifica delle ferie concretamente fruite rispetto a quelle maturare, entro i termini contrattuali, **onde evitare l'insorgenza di situazioni che danno luogo alle c.d. “ferie arretrate”, che espongono giocoforza l'Amministrazione, e in particolare il Dirigente responsabile, al rischio di maggiore e illecita spesa connessa al pagamento sostitutivo.**

E' palese la necessità di adottare e/o incrementare l'adozione di comportamenti virtuosi che devono diventare nel tempo buone prassi, ovvero modalità operative che sono proprie di una Amministrazione moderna, efficiente , efficace, che struttura la sua azione nei processi di pianificazione e programmazione.

In quest'ottica costituirà buona prassi attivare ad inizio di ogni anno una approfondita attività di verifica rispetto al *quantum* di ferie residue maturate e non ancora fruite dai dipendenti, attenzionando, in particolare, quel personale che dovrà ancora fruire di un cospicuo numero di ferie (residue).

Espletata l'attività di verifica di cui sopra, il Dirigente avrà l'onere di invitare formalmente il dipendente alla fruizione delle ferie residue, assegnando un termine di scadenza in aderenza alle previsioni contrattuali, con l'espresso avvertimento che in caso di inerzia le ferie maturate e non fruite andranno perse, né si darà luogo alla corresponsione di indennità sostitutive.

Chiaramente la suddetta attività dovrà essere espletata nell'arco di tutto l'anno e per tutti i dipendenti, e in particolare per quelli che siano prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici, e per i quali il Servizio 1 di questo Dipartimento comunica con largo anticipo la data di cessazione del rapporto di lavoro e la connessa cancellazione dal ruolo.

Eguale attenzione dovrà essere espletata nei confronti dei dipendenti che rassegnano dimissioni, con conseguente estinzione del rapporto di lavoro, nonché nei casi di richiesta di aspettativa con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art 24, comma 10 del CCRL vigente, a seguito di vincita di altro concorso pubblico (vedi paragrafi nn. 6 e 7).

Non minore attenzione meritano anche quelle situazioni previste dai commi 14, 15, 18 dell'art 37 del CCRL vigente e/o tutte quelle vicende che legittimano una sospensione delle ferie, e conseguentemente un differimento nella fruizione ad un periodo temporale successivo.

5. Il divieto di monetizzazione delle ferie: ambito di applicazione.

L'art. 5, comma 8 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni dall'art 1, comma 1, legge 7 agosto 2012, n. 135, il quale prevede che “ *le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle pubbliche amministrazioni sono obbligatoriamente fruite 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, pensionamenti e raggiungimento del limite di età*”.

Relativamente all'interpretazione della disposizione in esame sono intervenuti il Dipartimento della Funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri – con parere prot.n.40033 del 08.10.2012; il Ministero del Lavoro, con nota 11 dicembre 2013 n. 81396; la Corte dei Conti in sede di controllo (Liguria 13 settembre 2012, n97; Valle D'Aosta, 12 novembre 2013, n. 20; Veneto, 12 novembre 2013, n.342; Sicilia, 5 giugno 2014, n 77).

In particolare, il Dipartimento della Funzione pubblica osserva che i casi di cessazione ivi espressamente richiamati sono da ricondurre a vicende estintive in cui il lavoratore concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante atti o comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto, così accettando le eventuali conseguenze, come per l'appunto la perdita delle ferie maturate e non godute.

Diverse, pertanto, appaiono quelle ipotesi in cui la mancata fruizione delle ferie sia determinata a seguito di periodi prolungati di malattia, infortunio sul lavoro, dispensa dal servizio per inidoneità assoluta o permanente, decesso del dipendente, che abbiano determinato la cessazione dal servizio del dipendente.

In tutte queste situazioni – prosegue il parere della Funzione Pubblica – si configurano vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore ovvero dalla capacità organizzativa del datore di lavoro di pianificazione della fruizione del congedo ordinario, sicché la loro inclusione nel divieto di monetizzazione non sembrerebbe rispondente alla *ratio* del divieto posto dall'art 5, comma 8 d.l. 95/2012, in quanto ciò comporterebbe una preclusione ingiustificata ed irragionevole per il lavoratore interessato, il cui diritto a fruire delle ferie maturate e non godute per ragioni di servizio resta integro.

Per quanto sopra argomentato, e alla luce di una ampia e consolidata giurisprudenza, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha, pertanto, affermato che, nel divieto posto dal comma 8 dell'art 5 del citato D.L 95/2012, “*non rientrano i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio di maternità*”

Da quanto sopra esposto non può non esplicitarsi come il divieto di monetizzazione delle ferie previsto nel nostro ordinamento vada interpretato, in aderenza all'orientamento giurisprudenziale prevalente in materia, nel senso che tale disciplina non pregiudica *“il diritto alle ferie ove prevede che non si possono corrispondere in nessun caso trattamenti economici sostitutivi, giacché correla il divieto di cui trattasi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (es. dimissioni) o ad eventi (pensionamento, raggiungimento limiti di età) che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito ai periodi di riposo; ciò al fine specifico di reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute, contrastandone gli abusi, e a riaffermare la preminenza effettiva del godimento delle ferie, al fine di incentivare una razionale programmazione del periodo feriale favorendo, in tal modo, comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro”* (T.a.r Cagliari, sezione II, 08.03.2019, n. 211; T.a.r Emilia Romagna, Parma, sez 1, 17 gennaio 2017, n 14).

6. Dimissioni volontarie e fruizione delle ferie.

Le dimissioni volontarie costituiscono una vicenda estintiva del rapporto di lavoro da ricondurre esclusivamente ad un comportamento attivo posto in essere dal lavoratore.

Trattasi quindi di situazione che, per quanto sopra esposto, rientra nel divieto di monetizzazione delle ferie: il lavoratore che si dimette accetta il rischio delle conseguenze che ne discendono.

La normativa contrattuale prevista nella fattispecie in esame contempla - fatta salva l'ipotesi prevista dal comma 6 dell'art 24 del CCRL vigente - che il lavoratore che si dimette è tenuto al c.d. preavviso - che varia nella sua durata temporale in ragione dell'anzianità di servizio maturata - ai sensi dell'art 79. I termini espressamente previsti dal comma 1 della disposizione normativa in esame sono ridotti alla metà nel caso di dimissioni del dipendente. Il comma 6 dell'art 79 espressamente prevede che *“l'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso”*.

La problematica in esame, troppo spesso foriera di richieste infondate di trattamenti economici sostitutivi per ferie maturate e non godute, si previene attraverso una efficace programmazione del congedo ordinario e della connessa attività di monitoraggio da parte del Dipartimento e/o Ufficio dove il dipendente è assegnato, sulla base delle modalità operative previste con la presente circolare.

Tuttavia, può capitare egualmente di dover affrontare il caso concreto di ferie - maturate e non fruiti - in occasione del periodo del preavviso, per dimissioni volontarie.

Sulla questione in esame non possono non rappresentarsi in questa sede le argomentazioni offerte dalla giurisprudenza contabile, fatta propria anche con parere Aran.

In particolare, la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Molise, con parere 26 luglio 2019, n. 98, si pronuncia anche sulla possibilità di fruizione delle ferie da parte del dipendente dimissionario durante il periodo di preavviso previsto dalla normativa contrattuale.

La Corte nel suddetto parere, oltre a ricordare che il divieto di fruizione delle ferie riguarda i *“soli termini minimi di preavviso contrattualmente previsti”*, evidenzia come il datore di lavoro pubblico, **allo scopo di evitare la maggiore ed illecita spesa connessa al pagamento sostitutivo**, può comunque permettere la fruizione delle ferie anche durante il preavviso, rinunciandovi per un numero di giorni corrispondente a quello ancora da fruire.

Spiega efficacemente la Corte che *“resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di permettere il godimento delle ferie maturate dal lavoratore anche nel corso del periodo di preavviso, al fine di scongiurare il rischio della loro non consentita monetizzazione. Ed è da ricordare che l'Aran con i pareri Ral1317 e Ral1762 ha da tempo espresso l'opinione della rinunciabilità al preavviso per un periodo corrispondente alle ferie ancora residue, nel caso di dimissioni del dipendente”*.

In particolare, gli orientamenti Aran sopra richiamati, nel rappresentare il carattere eccezionale della fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso, ne ammettono la possibilità con la individuazione della seguente casistica:

1. prorogare in misura corrispondente il periodo di preavviso.

Si applica, in via analogica, il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro (ad esempio, per malattia) sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo;

2. **rinunciare al preavviso** stesso da parte del soggetto che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, per un periodo corrispondente alle ferie fruiti. La possibilità di rinunciare al preavviso, anche nel corso dello stesso, è prevista nella fonte negoziale (art 79, comma CCRL vigente).

Sulla base di quanto argomentato andrà gestito il caso del dipendente dimissionario, avendo cura di pervenire sempre - anche tenendo conto degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile, in linea con quelli espressi in sede Aran - ad un azzeramento delle ferie (maturate e non fruiti prima delle dimissioni, nonché in maturazione durante il periodo di preavviso) prima dell'estinzione del rapporto di lavoro.

Non è pleonastico evidenziare come la fattispecie in esame trovi, al pari delle altre, la sua soluzione ottimale in una preventiva pianificazione delle ferie e nella connessa attività di verifica, al fine di prevenire l'insorgenza di problematiche connesse all'azzeramento delle ferie in costanza del periodo di preavviso.

7. **Aspettativa con diritto alla conservazione del posto e ferie residue.**

L'art 24, comma 10, del CCRL vigente prevede: *“Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione, In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di appartenenza “.*

Orbene, ove ricorrano tutte le condizioni previste dalla disposizione in esame il dipendente ha il diritto di fruire dell'aspettativa di che trattasi, fatta salva l'ipotesi del comma 11 della disposizione in commento. Espletato il periodo di prova, per il quale il soggetto chiede l'aspettativa, il dipendente potrà decidere anche di proseguire il rapporto di lavoro con la nuova Amministrazione, previa comunicazione di dimissioni, con conseguente estinzione del pregresso rapporto di lavoro.

In siffatta situazione, a differenza del caso esaminato nel paragrafo precedente il dipendente dimissionario non è tenuto, secondo un preciso orientamento giurisprudenziale, al c.d. preavviso (Trib. Frosinone, sezione lavoro, sentenza 5 aprile 2023), anche in considerazione – come osservato in sede Aran – che nel caso di specie non emergono problematiche di riorganizzazione del servizio per il datore di lavoro, stante che il dipendente risulta già assente (per aspettativa) su concessione dell'Amministrazione datrice di lavoro.

E' agevole notare come in questa fattispecie possa insorgere l'eventuale problematica connessa alla fruizione di ferie maturate e non fruiti ad opera del lavoratore che presenta, espletato il periodo di prova, formali dimissioni.

In siffatta fattispecie è da escludere in *toto* la monetizzazione delle ferie non fruiti poiché trattasi di situazione in cui si perviene alla vicenda estintiva del rapporto di lavoro per fatto imputabile esclusivamente al lavoratore, sicché non può non valere il seguente principio: il lavoratore che si dimette accetta il rischio delle conseguenze che ne discendono.

Tuttavia, al fine di evitare l'instaurarsi di problematiche connesse alla richiesta di corresponsione improprie di trattamenti economici sostitutivi, il caso di specie andrà disciplinato come segue.

La richiesta di aspettativa in esame è legata ad una situazione che rientra nella esclusiva conoscenza del dipendente, oggetto di agevole programmazione in ragione della tempistica legata alle fasi della procedura concorsuale pubblica, in particolare quella connessa all'atto assunzionale (sottoscrizione del contratto e presa di servizio).

Ciò implica che il lavoratore che intende fruire dell'aspettativa di cui trattasi è nelle condizioni fattuali di presentare la relativa istanza con largo anticipo (si richiede il rispetto della tempistica prevista in occasione dell'instaurazione di un rapporto di natura procedimentale), con l'onere, inoltre, a suo carico, di richiedere le eventuali ferie residue.

Ricevuta la relativa istanza, il Dipartimento e/o Ufficio di appartenenza, dovrà verificare nella immediatezza eventuali ferie a favore del dipendente e, ove ne accertasse l'esistenza, invitare formalmente quest'ultimo alla relativa fruizione, indicando la data di scadenza entro il quale le stesse andranno fruite, al fine di pervenirne all'azzeramento,

Ne consegue che l'istanza di aspettativa ex art 24, comma 10, fonte negoziale vigente, dovrà essere corredata – prima della trasmissione al Servizio 1 di questo Dipartimento – dal parere dell'Autorità dirigenziale che, nel caso di specie, farà espresso riferimento anche all'adempimento richiesto in materia di invito formale sopra emarginato.

Il Servizio 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ricevuti i relativi atti, provvederà all'espletamento dell'attività istruttoria necessaria, avendo cura di esplicitare nel relativo provvedimento di concessione dell'aspettativa anche in ordine all'avvenuto adempimento in materia di invito formale alla fruizione delle ferie.

Il *modus operandi* proposto per la disciplina della fattispecie concreta è in perfetta aderenza sia alla normativa contrattuale, che alla disciplina sul procedimento amministrativo - fonte legislativa nazionale e regionale - e, cosa ancora più importante, ai canoni della correttezza e buona fede ex artt, 1175 e 1375 c.c., che plasmano in una dimensione di reciprocità le condotte delle parti del rapporto di lavoro, sia quelle datoriali che quelle del lavoratore (Cassazione, Ord. 19 marzo 2018 n 6789; Cassazione, Ord. 16 aprile 2018, n 9339).

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

G.G. Palagonia

IL DIRIGENTE GENERALE

C. Madonia