



CITTA' DI PINETO

Provincia di Teramo

Area Affari Generali, Sportello al Cittadino e
Servizi Demografici

Prot. n. 3787

li', 4 Marzo 2015

Ai Responsabili di Area

Ai Dipendenti Comunali

e p.c. Al Segretario Generale

SEDE

OGGETTO: Circolare 1/2015 – Ferie.

Gentilissimi,

con la presente, in considerazione degli aspetti patologici ed anomali riscontrati nella gestione ed accumulo delle ferie del personale, si vuole ribadire ai responsabili di Area ed ai dipendenti che la fruizione delle stesse deve avvenire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel corso di ciascun anno solare, come prevede l'articolo 18 del CCNL del 6 luglio 1995¹.

In caso di motivate esigenze di carattere personale, portate a conoscenza del proprio Responsabile, e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue relative all'anno precedente entro il mese di **Aprile dell'anno successivo**.

Nel caso in cui non sia possibile fruire delle ferie per indifferibili esigenze di servizio, certificate dal Responsabile, è consentito il rinvio delle stesse e la fruizione dovrà avvenire entro e non oltre il **30 Giugno dell'anno successivo**.

1

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. 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 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre

12. 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 primo semestre dell'anno successivo.

13. 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 mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Inoltre, le festività soppresse dovranno essere fruita nell'arco dell'anno solare, pena la loro perdita definitiva a decorrere dall'anno successivo.

In proposito, preliminarmente, si reputa opportuno evidenziare che non può essere invocata a sostegno dello slittamento e dell'accumulo delle ferie la disciplina del D.Lgs. n.213/2004. Questa, infatti, si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati dall'1.9.2004, facendo comunque salva la eventuale disciplina contrattuale vigente in materia di ferie.

Conseguentemente la disciplina dei CCNL in materia di ferie è sempre valida ed efficace e deve essere quindi rispettata come vincolo negoziale.

I termini di fruizione delle ferie previsti dal citato art.18 del CCNL del 6.7.1995 devono, quindi, ritenersi prevalenti rispetto a quelli previsti dall'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003, nel testo modificato dal D. Lgs. n. 213/2004, per la esplicita salvaguardia disciplina contrattuale contenuta nei citati decreti (indicazioni in tal senso si ricavano dai contenuti della circolare n.8/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). I termini, quindi, per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelli indicati nell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali sia per il differimento per esigenze di servizio, e la loro violazione si può tradurre solo in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario.

Il diverso termine dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, per la fruizione delle ferie eccedenti le due settimane che obbligatoriamente devono essere fruita nell'anno di maturazione, deve intendersi utile ai soli fini della possibile applicazione delle sanzioni amministrative, di cui all'art. 18 bis del medesimo D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66². Il dipendente, quindi, non può chiedere di spostare la fruizione fino al 18° mese successivo a quello di maturazione; né tale spostamento può essere operato dal datore di lavoro.

La disciplina legale (D.Lgs.n. 213/2004) ha valore, invece, per quanto riguarda gli aspetti sanzionatori collegati ai seguenti inadempimenti:

- a) mancata concessione di due settimane di ferie nel primo anno di maturazione, l'iniziativa compete sempre al dirigente, non occorre necessariamente la domanda del lavoratore (art. 2119 del codice civile);
- b) mancata concessione di altre due settimane di ferie entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione;

² Art. 18 bis Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Sul punto della fruizione delle ferie, si richiamano i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti dalla giurisprudenza e dalla prassi (pareri Aran):

- le ferie sono un diritto irrinunciabile;
- le ferie non fruito nel periodo previsto dal CCNL, possono sempre essere fruito anche in periodi successivi

Riguardo la monetizzazione delle ferie, con l'entrata in vigore dell'art. 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135,³ si ribadisce che l'istituto non è più praticabile, avendo la norma introdotto per tutti i pubblici dipendenti il generale divieto della monetizzazione delle ferie maturate e non fruito, per cui le disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore della predetta legge e 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;

La nuova disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Per far fronte alla situazione patologica dell'accumulo delle ferie riscontrata dall'Ufficio per molti dipendenti, occorre ricordare che nella vigente regolamentazione, fermo restando la necessità di assicurare la fruizione del diritto da parte del dipendente, l'ente, nella persona del Dirigente, in base alle previsioni dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995, è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraverso una preventiva programmazione delle stesse. Tale aspetto assume particolare rilievo anche nei casi in cui il dipendente non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio. Difatti, l'istituto non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente, anzi, l'art. 2109 c.c.⁴ espressamente stabilisce

³ 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.

⁴ Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica [Cost. 36] (2) (3). Ha anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio] (4) ad un periodo annuale di ferie retribuito [2243] (5), possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità [disp. att. 98] (6). L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione d'ufficio delle ferie.

In queste ipotesi patologiche e che dovrebbero essere perciò anche di carattere eccezionale, esclusa sia la monetizzazione delle ferie sia la perdita delle stesse, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile, il dipendente può fruirne anche al di là dei termini fissati ma è l'amministrazione, eventualmente, a fissare i periodi di fruizione, in applicazione dell'art. 2109 del c.c..

Normalmente, infatti, l'amministrazione garantisce la continuità dei servizi ed assicura il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto anche delle scadenze previste dal contratto, avvalendosi del citato art.2109 del c.c. attraverso la predisposizione di appositi e completi piani ferie e in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi anche attraverso l'assegnazione d'ufficio delle ferie.

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 dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce della responsabilità dirigenziale richiamata dal D.Lgs n. 165/2001.

Inoltre, in considerazione che la monetizzazione delle ferie non è più praticabile per i pubblici dipendenti neanche al momento della cessazione dal servizio, i Responsabili potranno essere chiamati a rispondere in via giudiziale anche del pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute da parte di quei dipendenti che cessano dal servizio per qualsiasi motivo senza poter usufruire delle diritto alle stesse.

Al fine di riportare la gestione delle ferie entro i normali termini previsti al contratto, si invita i Responsabili di Area ad una corretta programmazione delle ferie del personale dipendente attraverso la predisposizione di un piano, nella imprescindibile necessità di conciliare il diritto, costituzionalmente garantito, alla fruizione delle ferie, con le esigenze di servizio.

Si prega , infine, di dare ampia diffusione della presente circolare ai dipendenti in servizio, precisando che la situazione delle ferie maturate da ciascun dipendente può essere richiesta direttamente al responsabile del procedimento: Sig. Annamaria Cicoria.

Distinti saluti.