



Comuni di:
Loiano
Monghidoro
Monterenzio
Ozzano dell'Emilia
Pianoro

Unione dei Comuni Savena - Idice

Direzione Generale

Prot. n. 005857/2017

Pianoro, li 16/05/2017

Spett. Enti
Gestione associata del personale
– Al personale dipendente
– Ai datori di lavoro

LL.SS.

Oggetto: Giorni di ferie 2016. Possibilità di utilizzo.

Relativamente all'utilizzo delle giornate di ferie appare opportuno riepilogare sinteticamente la casistica e la tempistica:

1) Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Le ferie sono fruite nel corso di ciascun anno solare (e quindi le ferie del 2016 dovevano essere utilizzate di norma entro l'anno 2016) in periodi compatibili con le esigenze di servizio. Nessuna altra norma prevede ulteriori posticipi, anzi il Dlgs 66/2003 prevede espressamente un termine massimo (18 mesi dalla data di maturazione) che può comportare sanzioni a carico del datore di lavoro. L'art. 2109 c.c. espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio il dipendente può chiedere di frazionare le ferie in più periodi. La violazione dei termini si può tradurre in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario (in tal senso, si è espressamente pronunciato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n.8 del 2005); il dipendente, quindi, non può chiedere di spostare la fruizione fino al 18° mese successivo a quello di maturazione; né tale spostamento può essere autonomamente operato dal datore di lavoro.

2) Periodo estivo. Nell'anno di spettanza debbono essere assicurate almeno due settimane (rispettivamente 10 o 12 giorni): in caso di richiesta del dipendente ne deve essere assicurata la fruizione consecutiva nel periodo 1 giugno-30 settembre.

3) Slittamento delle ferie all'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 2016 entro il mese di aprile del 2017 (art. 18 CCNL 6/7/95). Normalmente l'amministrazione garantisce la continuità dei servizi assicurando 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. Eventuali situazioni di rilevanti ferie pregresse dovranno essere oggetto di piani di recupero concordati tra datore di lavoro e dipendente, in modo da contemperare il diritto al godimento delle ferie, l'organizzazione degli uffici e le prerogative datoriali.

4) Utilizzo di giornate di ferie in eccesso. Per errori, calcoli errati, autorizzazioni eccessive, ecc...un dipendente potrebbe trovarsi ad usufruire di giorni aggiuntivi di ferie rispetto alla disponibilità annua: è evidente che stante l'esigenza di chiudere annualmente il raffronto tra attività prestate e retribuzione goduta, al dipendente sarà applicata, di norma nel primo trimestre dell'anno successivo, su comunicazione del Responsabile, la trattenuta economica per le giornate usufruite senza titolo e non lavorate. Si raccomanda comunque in caso di dubbi di contattare la Gestione Associata per verificare la situazione delle ferie.

5) Indifferibili esigenze di servizio. Solo 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 (e quindi entro il 30 giugno 2017). Le indifferibili esigenze di servizio dovranno pertanto essere accertate dal Dirigente/Responsabile del servizio di riferimento che comunicherà all'UPA l'assegnazione delle ferie dal mese di aprile a quello di giugno 2017 certificando quindi tali indifferibili esigenze. La violazione della tempistica contrattuale si può quindi tradurre in una forma di inadempimento contrattuale suscettibile di contenzioso giudiziario con responsabilità del datore di lavoro inadempiente.

6) Giornata/periodo intera/o. Le ferie non possono essere inframmezzate con recuperi a giornata intera. I permessi brevi sono infatti disciplinati dall'art. 18 del CCNL nella misura non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Le giornate di ferie non possono essere usufruite ad ore. In mancanza di previsioni espresse in tal senso sia nella legge n. 937/1977 sia nell'art. 18 del CCNL 6/7/1995 e stante l'assimilazione delle quattro giornate di riposo per festività sopprese alle ferie, evidentemente, ai fini della loro maturazione e della loro fruizione non possono non trovare applicazione le medesime regole valevoli per le prime. Conseguentemente, si ritiene che le quattro giornate di festività sopprese (ai sensi della legge 937/1977) non possano essere fruite ad ore e neppure sono frazionabili per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero previsto.

7) Interruzione ferie. Si ritiene utile precisare che, attualmente, il CCNL 6/7/1995 prevede esplicitamente e, quindi, legittima, solo i seguenti due casi di interruzione delle ferie: a) a seguito del richiamo in sede per motivi di servizio, correlati, naturalmente, al rapporto di lavoro in atto (art. 18, comma 11); b) per malattie adeguatamente e debitamente documentate (art. 18, comma 14). Pertanto, alla luce della suddetta disciplina contrattuale, data la mancanza di una previsione derogatoria espresa, si deve ritenere che, nel particolare caso in esame, le ferie continuino a decorrere regolarmente.

8) Ferie lavoratori a tempo determinato. Il personale a tempo determinato usufruisce delle ferie maturate entro il contratto di riferimento e per quanto compatibili con le modalità del lavoratore a tempo determinato.

9) Monetizzazione ferie. Il DL 95/12 e il D.Lgs. 66/2003 vietano la monetizzazione delle ferie non godute, pena responsabilità amministrativo-contabile a carico del Responsabile.

10) Responsabilità. Nel caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui la eventuale richiesta di risarcimento del danno per mancato utilizzo delle ferie previste dal CCNL, il Dirigente/Responsabile apicale del servizio potrebbe essere chiamato a rispondere alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs. n. 165/2001. Si suggerisce in ogni caso, specie nelle situazioni più pesanti di adottare tempestivamente un piano di smaltimento delle ferie che possa contemperare i giusti diritti del dipendente con le esigenze organizzative degli uffici.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti,

Distinti saluti.

Il Segretario Direttore
D.ssa Viviana Boracci