



# Città di Vigevano

## Settore Personale e Risorse Umane – Procedure di aggiudicazione lavori, servizi e forniture – Ambiente - Trasparenza

circolare n.22/14  
in data lunedì 24 novembre 2014  
Prot.: 62 219

Ai Sig.ri Dirigenti  
Ai Sig.ri Responsabili di servizio

p.c. Al Sig. Assessore al Personale  
Al Sig. Segretario Generale  
Ai Sig.ri Dipendenti  
Alla Coordinatrice RSU  
sede

### **Oggetto: indicazioni sulla corretta gestione organizzativa delle risorse umane in riferimento alle modalità di fruizione delle ferie.**

Alcuni dipendenti, inseguito ad un recente **parere** ARAN(RAL\_1722, pubblicato il 14 ottobre 2014) hanno chiesto allo scrivente Settore precisazioni sullo stesso. A tal riguardo appare opportuno illustrare la normativa attualmente in vigore.

Le ferie, la cui funzione è consentire il recupero delle energie psicofisiche impiegate nella prestazione lavorativa, sono un diritto insopprimibile ed irrinunciabile del lavoratore (articolo 36 della Costituzione); la giornata di ferie è finalizzata al riposo del lavoratore per adempiere correttamente alle proprie obbligazioni contrattuali. La contrattazione collettiva nazionale del comparto Regioni ed autonomie locali prevede:

- il dipendente ha diritto a quattro giornate di riposo retribuite (cosiddette festività sopresse) da fruire entro l'anno solare di maturazione (art.18, comma 6, del CCNL 6 luglio 1995);
- con orario di lavoro articolato su 6 giorni lavorativi il dipendente ha diritto a 32 giorni all'anno di ferie retribuite; i neo-assunti a 30 giorni per i primi tre anni (art.18, commi 2 e 5, del CCNL 6 luglio 1995);
- con orario di lavoro articolato su 5 giorni lavorativi il dipendente ha diritto a 28 giorni all'anno di ferie retribuite; i neo-assunti a 26 giorni per i primi tre anni (art.18, comma 5, del CCNL 6 luglio 1995);
- se il periodo di servizio utile alla maturazione del ferie è inferiore all'anno, la durata dello stesso è riconosciuto in misura proporzionale al servizio prestato; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero;
- il dipendente in *part time* verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie retribuite calcolate in proporzione alle giornate lavorative (art 15, comma 10, del CCNL 6 luglio 1995);
- il dipendente ha diritto ad almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo giugno - settembre (art.18, comma 10, del CCNL 6 luglio 1995);
- le ferie dell'anno in corso vanno utilizzate entro l'anno di maturazione (art.18, comma 9, del CCNL 6 luglio 1995);
- in caso di motivate esigenze di carattere personale le ferie residue devono essere godute entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza (art.18, comma 13, del CCNL 6 luglio 1995);
- in caso di indifferibili esigenze di servizio le ferie residue devono essere godute entro il semestre dell'anno successivo a quello di spettanza (art.18, comma 12, del CCNL 6 luglio 1995);
- le ferie sono ridotte proporzionalmente, in relazione a particolari titoli di assenza, nei casi e nelle forme previste dalla legge e dal CCNL;

- non è permesso il frazionamento delle singole giornate di ferie; in tal senso si è espressa anche l'ARAN con parere 795-18 C;
- la malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione solo in caso di ricovero ospedaliero o quando la malattia stessa si protrae per più di tre giorni.

Pur rimanendo possibile in base alla normativa comunitaria fruire delle ferie (d.lgs. 66/2003) entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione (ad esempio: ferie anno 2014 da fruirsi entro il 30 giugno 2016), tale possibilità si configura come violazione contrattuale, comportante responsabilità in capo al soggetto che doveva garantirne la fruizione anche in caso di mancata richiesta da parte del lavoratore. Il protrarsi di ferie non godute oltre i 18 mesi è il presupposto per l'applicazione nei confronti del Dirigente responsabile delle sanzioni previste dal citato testo normativo.

L'istituto delle ferie non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente. L'articolo 2109 del codice civile, fatto salvo anche dal nuovo testo dell'art.10 del d.lgs. 66/2003, stabilisce espressamente 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 consente all'ente, nella figura del Dirigente/Responsabile di Servizio/Segretario comunale, la possibilità d'assegnazione d'ufficio delle ferie, in caso di inerzia del lavoratore. La fruizione delle ferie durante i periodi estivo e natalizio deve essere programmata in appositi piani ferie da redigersi settore per settore. I piani ferie devono essere organizzati in modo da garantire i servizi istituzionali.

Con la novella legislativa introdotta dall'articolo 5, comma 8, del d.l. 95/2012, convertito in legge 135/2012, è venuta meno la possibilità di monetizzazione delle ferie non godute prevista dall'art. 18, comma 16, del CCNL del 6 luglio 1995, per cui, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, le ferie spettanti non godute per esigenze di servizio potevano essere monetizzate, sia a favore del personale di ruolo che del personale a tempo determinato.

L'articolo 5, comma 8, del d.l. 95/2012 stabilisce infatti che 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, devono essere fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, neanche 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 sono venute meno a decorrere dall'entrata in vigore del decreto. La violazione del dettato legislativo comporta espressamente il recupero delle somme indebitamente erogate ed è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

Alcuni atteggiamenti di apertura e di deroga al suddetto disposto sono pervenuti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato e Corte dei Conti tra cui si segnalano: decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio per maternità, dimissioni, pensionamento, licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova o, comunque, nei casi in cui il rapporto di lavoro si concluda in maniera anomala e non prevedibile o non imputabile a carenze programmatiche o di controllo dell'amministrazione.

Si invita, pertanto, a rafforzare l'attività di programmazione e di controllo delle ferie in modo da consentirne la fruizione ai dipendenti nel corso dell'anno solare, secondo i disposti contrattuali già di maggior favore rispetto alla disciplina legale e comunitaria e nel rispetto dell'art. 2109 del codice civile che, espressamente, stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Distinti Saluti.



IL DIRIGENTE DEL PERSONALE

Pietro DI TROIA

Pietro Di Troia