



Regione Siciliana

Libero Consorzio Comunale di Trapani

COMUNE DI CASTELVETRANO

Prot. n. 45351 del 28-11-2017 PROT. SEG. GEN. 266

e p.c.

Ai Dirigenti
Ai Responsabili di Servizio
Alla Commissione Straordinaria
LORO SEDI

OGGETTO: Fruizione congedo ordinario da parte del personale dell'ente: direttive

Con la presente, al fine di assicurare l'applicazione della disciplina in materia di fruizione di congedo ordinario, da parte di tutto il personale dell'ente e, nel contempo, per garantire omogeneità nell'applicazione dell'istituto, si impartiscono le seguenti indicazioni.

Le ferie costituiscono diritto costituzionalmente riconosciuto e garantito dall'art. 36 della Costituzione, per cui alle ferie stesse si riconosce la funzione di garantire, attraverso il riposo, il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore. La disciplina del predetto istituto è contenuta nelle norme pattizie di origine contrattuale e nelle disposizioni di legge.

A tale riguardo in via preliminare, si richiamano le disposizioni di legge di cui al D. Lgs. 66/2003 e alla L. 135/2012 (di conversione del decreto legge 95/2012). Tale ultima disposizione, in particolare, stabilisce 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, 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*** .. omissis",

Con riferimento alle disposizioni pattizie si richiamano le disposizioni dei CCNL del personale del comparto enti locali rispettivamente per il personale non dirigente e dirigente.

Con riferimento al personale *non dirigente* si richiama l'art. 18 del CCNL 6.7. 1995 il quale dispone:

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, perché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 conserva il diritto alle ferie.
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.**
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
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.**
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13".

Da quanto sopra si evince che in via ordinaria tutte le ferie maturate devono essere programmate e usufruite nel corso dell'anno solare di competenza e che:

- l'eventuale rinvio della fruizione delle ferie al 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione deve essere supportato da dichiarazione personale del dipendente che precisi le motivate, gravi, eccezionali ed obiettive esigenze personali che abbiano reso impossibile la fruizione delle ferie nel corso dell'anno di competenza; tale dichiarazione deve essere presentata entro il 31 dicembre dell'anno di competenza;
- l'eventuale rinvio della fruizione delle ferie al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione deve essere supportata da dichiarazione del Dirigente competente che motivi le esigenze di servizio che rendano impossibile la fruizione delle ferie nel corso dell'anno di competenza; tale dichiarazione deve essere resa dal dirigente entro il 31 dicembre dell'anno di competenza;

L'art. 5 c. 8 della L. 135/2012 ha introdotto un generale divieto di monetizzare le ferie non godute da parte dei dipendenti, disapplicando le disposizioni normative e contrattuali più favorevoli. In tale contesto di riferimento ed al fine di evitare profili di responsabilità dirigenziale, si rende ancora più urgente e necessario garantire una programmazione delle ferie attraverso la predisposizione, in via ordinaria entro il 31 marzo di ogni anno, del piano di ferie annuale del personale assegnato alla direzione di competenza. Il piano dovrà contemperare le esigenze di servizio e le esigenze personali dei lavoratori con criteri di imparzialità e rotazione nei periodi più appetibili, con la riserva da parte del dirigente di procedere all'assegnazione d'ufficio nel caso in cui i lavoratori non raggiungano un accordo.

Fermo restando quanto sopra, con riferimento ad un eventuale periodo di congedo ordinario residuo, si invitano i Signori Dirigenti a volere procedere ad una tempestiva verifica delle ferie non godute dai dipendenti assegnati alla direzione di competenza, distinguendole per anno di competenza e a predisporre, con urgenza, un apposito piano di recupero delle ferie arretrate. In tale ambito ciascun dirigente è chiamato a governare responsabilmente l'istituto e ad effettuare una attenta azione di programmazione delle ferie del personale assegnato alla struttura di competenza avendo cura di contemperare le esigenze previste dalla disciplina normativa sopra richiamata con la esigenza di assicurare la funzionalità dei servizi. In tale ottica, nella ipotesi di un elevato numero di giorni di congedo residuo, prevedere un piano di smaltimento anche in un lungo periodo che comunque conduca all'usufruzione di tutte le ferie.

Il piano assume valenza programmatica e non autorizzatoria, pertanto le ferie vanno, di volta in volta, debitamente autorizzate.

Non appare fuori luogo ricordare che l'art. 18 bis del D. Lgs. 66/2003 commina sanzioni amministrative pecuniarie per la violazione delle disposizioni inerenti la fruizione delle ferie.

Con riferimento invece **al personale avente qualifica dirigenziale** si richiama l'art. art. 17 CCNL10.4.1996, come modificato ed integrato dall'art. 8 CCNL 12.2.2002 il quale espressamente dispone:

1 . Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli artt. 40 e 41.

2. I dirigenti assunti al primo impiego presso la pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l'ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 18 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione, alla quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali 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. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

Ciascun dirigente, in conformità ai sopracitati articoli, in via ordinaria, programma il proprio periodo di ferie in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente e lo presenta al Sindaco e al Segretario Generale e alla Direzione Risorse Umane. Tenuto conto che il piano ha una funzione programmatica che può subire variazioni, di

volta in volta, il dirigente, **con un unico documento**, comunica al Sindaco, al Segretario Generale e alla direzione risorse umane l'assenza programmata.

Fermo restando quanto sopra si invitano i signori Dirigenti a volere presentare un piano di smaltimento delle ferie residue, rammentando che è nella responsabilità del datore di lavoro garantire lo smaltimento del congedo ordinario al fine di evitare insorgere di situazioni debitorie fonte di responsabilità erariale per come previsto dalla legge.

Si rammenta inoltre – così come per altro sollecitato con note prot gen. n. 3615 del 2/2/2017 ed email pec dell'11/9/2017 – che la scadenza contrattuale del personale a tempo determinato è fissata al 31/12/2017.

Per quanto sopra esposto si invitano i Dirigenti a volere ottemperare alle indicazioni di cui alla presente.

Il Segretario Generale
(Dott. R. Di Trapani)

