

via principe amedeo, 30
46100 mantova
tel. 0376 204.221
segr.gen@provincia.mantova.it
www.provincia.mantova.it

Segretario Generale



Ai Dirigenti

E p.c.

Al Presidente

Agli incaricati di E.Q.

Oggetto: Circolare n. 2/2024 - Disposizione sulla programmazione e fruizione delle ferie dei dipendenti.

Premessa

Faccio seguito all'incontro svoltosi sul tema delle ferie ed in particolare sulla necessità di procedere:

- a) ad una **programmazione ordinaria** delle stesse finalizzata alla loro fruizione nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali;
 - b) nonché allo **smaltimento delle ferie arretrate** in tempi ragionevoli e compatibili da una parte con le esigenze di servizio e dall'altra con la necessità di evitarne la monetizzazione per il personale prossimo alla cessazione;
- per dettare opportune disposizioni operative.

1. Riferimenti normativi

Le ferie annuali costituiscono un **diritto indisponibile** il cui esercizio è regolato da norme di legge e di contratto nazionale che contengono indicazioni precise e perentorie sui tempi e sulle modalità di fruizione, e vanno lette in modo coordinato con le regole sul preavviso in caso di cessazione per dimissioni e sul divieto di monetizzazione delle ferie.

Le principali fonti normative da tenere presenti sono:

- a) **l'art. 36, comma 3 della Costituzione**, il quale prevede il diritto del lavoratore ad un periodo di ferie annuali retribuite, presidiato dalla espressa prescrizione di irrinunciabilità e parte di quel "*contenuto minimo di tutela che, secondo la Costituzione, deve assistere ogni rapporto di lavoro subordinato*" (Corte costituzionale, sentenza 22 maggio 2001, n. 158);
- b) **l'art. 2109 del codice civile**, che prevede il diritto alle ferie annuali, il **potere-dovere del datore di lavoro di stabilirne preventivamente il periodo** e comunicarlo al lavoratore, e che infine stabilisce che le ferie non possono essere conteggiate nel periodo di preavviso dovuto dalla parte che recede dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 del codice;

- c) **l'art. 10 del d.lgs. 66/2003** in materia di diritto alle ferie, tempi della loro fruizione e rinvio ai contratti collettivi;
- d) **l'art. 38 del CCNL 16.11.2022** in base al quale:
- **le ferie sono un diritto indisponibile e irrinunciabile;**
 - **l'ente ha l'obbligo di programmare le ferie dei dipendenti** al fine di garantire la fruizione delle stesse nello stesso anno della loro maturazione;
 - le ferie devono essere programmate in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenendo anche conto delle eventuali richieste dei dipendenti;
 - **se il lavoratore lo richiede, questi ha diritto a fruire di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo giugno-settembre dell'anno della loro maturazione;**
 - eccezionalmente il CCNL consente il differimento della fruizione delle ferie:
 - a) **entro il primo semestre dell'anno successivo** in caso di indifferibili esigenze di servizio (quindi dell'ente) che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno;
 - b) **entro il primo semestre dell'anno successivo** a quello di spettanza in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio.
 - le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative;
- e) **l'art. 61, comma 1, lettera a) e l'art. 62, comma 9, del CCNL 16.11.2022**, che regolano le ferie spettanti rispettivamente ai lavoratori a tempo determinato e ai lavoratori a tempo parziale;
- f) **l'art. 5, comma 8, del DL 95/2012**, in base al quale:
- **le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale dipendente della pubblica amministrazione sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età;**
 - **la violazione di tale disposizione**, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, **è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.**

L'osservanza della normativa sopra riportata richiede **un'attività di programmazione** che impegna direttamente la responsabilità del Dirigente e l'eventuale inosservanza - che può essere sintomo di un'insufficiente attenzione del Dirigente rispetto all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale assegnato – come già ricordato, **deve essere considerata in sede di valutazione della performance** (cfr. art. 5, comma 8, del DL 95/2012 citato).

La programmazione delle ferie e la vigilanza sul rispetto dei piani sono particolarmente importanti nel caso dei dipendenti di cui è nota la cessazione entro l'anno successivo a quello di competenza, con riferimento particolare ma non esclusivo alle seguenti fattispecie:

- a) spirare del termine dei rapporti di lavoro a tempo determinato;
- b) raggiungimento delle condizioni che obbligano l'ente a risolvere il rapporto di lavoro, di cui i Dirigenti vengono informati tempestivamente a cura dell'Ufficio Personale.

In caso di cessazione prevista nell'anno successivo è necessario accelerare il recupero di eventuali arretrati di ferie residue, in modo tale che nell'anno della cessazione spettino solamente le ferie di competenza.

In caso sia prevista una cessazione nell'anno in corso, è necessario che le ferie siano programmate

in modo tale da essere esaurite, ove oggettivamente possibile, con ampio anticipo rispetto alla cessazione (in caso di risoluzione su iniziativa dell'ente) o rispetto all'inizio del periodo di preavviso (in caso di dimissioni). Questo è necessario per ridurre il rischio che eventi imprevedibili e non governabili dalle parti, come le assenze per malattia, possano impedire la completa e tempestiva fruizione dei congedi spettanti.

2. Programmazione

In conformità alle regole sopra riportate, vi invito, quindi, a predisporre:

- 1) **la programmazione annuale delle ferie, proprie e di ciascun collaboratore**, nel rispetto delle seguenti indicazioni;
- 2) un **piano di smaltimento delle ferie arretrate**;

A	Ferie dell'anno di competenza	Entro il 31 marzo di ogni anno i dirigenti devono programmare la fruizione delle ferie - proprie e dei loro collaboratori - in modo che siano calendarizzate nel corso dell'anno. Lo scostamento rispetto al programma è ammesso per motivate ragioni di servizio o personali e richiede l'immediata ricalendarizzazione delle ferie in modo tale che siano fruite <u>entro il 31 dicembre</u> . Se le ferie programmate o ricalendarizzate non vengono richieste dal dipendente, esse devono essere <u>assegnate d'ufficio</u> in modo tale che siano fruite entro lo stesso termine del 31 dicembre. È comunque garantito, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel <u>periodo 1° giugno - 30 settembre</u> .
B	Rimanenti giorni di ferie dell'anno di competenza	In caso di indifferibili esigenze di servizio o di motivate esigenze di carattere personale che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, è possibile riportare all'anno successivo non più di 5 giorni di ferie residue, comunque da fruire entro il 30 giugno.
C	Quattro giorni di ex festività soppresse	Poiché tali giornate devono essere fruite entro l'anno solare, si ricorda che i primi quattro giorni di ferie dell'anno verranno imputate d'ufficio a festività soppresse.
D	Eventuali giorni di ferie residui di competenza degli anni precedenti	<u>Entro il 31 marzo 2024:</u> - i dirigenti devono programmare un <u>piano di smaltimento delle ferie arretrate, proprie e di ciascun collaboratore</u> , in tempi ragionevoli e compatibili da una parte con le esigenze di servizio e dall'altra con la necessità di evitarne la monetizzazione per il personale prossimo alla cessazione; - i dipendenti devono richiedere le ferie residue come da piano, utilizzando l'apposita procedura informatica sul Portale del Dipendente.

	Se le ferie programmate non vengono richieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio.
--	--

Dipendenti di cui è prevista la cessazione per pensionamento
(escluso il periodo di preavviso lavorato previsto dal CCNL)

Fermo restando l'obbligo regolamentare di presentare la domanda di collocamento a riposo **almeno sei mesi prima della data di cessazione**, contestualmente al ricevimento della domanda di dimissioni per pensionamento oppure della determina di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite ordinamentale o di età, il Dirigente deve programmare le date di fruizione di tutti i giorni spettanti di ferie del dipendente, in modo tale che vengano esauriti entro la data di pensionamento.

Se le ferie programmate non vengono chieste dal dipendente, devono essere assegnate d'ufficio dal responsabile.

Contestualmente il Dirigente deve informare il lavoratore che in caso di mancata fruizione, le **ferie non potranno essere monetizzate alla data di cessazione del rapporto di lavoro, stante il divieto di cui al D.L. 95/2012.** (*vedasi modulistica allegata*)

Il Servizio Personale è chiamato a dare la massima collaborazione ai Dirigenti in modo tale che questi ultimi dispongano sempre del quadro aggiornato delle cessazioni previste e dei residui di congedi spettanti.

I piani ferie di cui ai precedenti punti **A)** e **D)** devono essere inviati alla Segreteria Generale segr.gen@provincia.mantova.it e all'Ufficio Presenze del Personale all'indirizzo michelina.dibrina@provincia.mantova.it

3. Ulteriori indicazioni

Il complesso dei piani ferie dei dipendenti **deve essere compatibile con le esigenze di servizio ma anche con il rispetto delle scadenze sopra indicate.** Eventuali ragioni di servizio ostative alla fruizione dei congedi programmati devono essere motivate per iscritto. La motivazione deve essere circostanziata e non apodittica.

Le ferie, una volta chieste ed autorizzate, devono essere fruiti. Le uniche eccezioni ammesse sono:

- richiamo per esigenze di servizio, ai sensi dell'articolo 38, comma 13, del CCNL 16.11.2022 (istituto straordinario che va utilizzato solo in caso di esigenze eccezionali non fronteggiabili diversamente);
- malattie del dipendente che comportino il ricovero ospedaliero;
- malattie del dipendente la cui prognosi superi i tre giorni;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge 76/2016;
- malattia del figlio di età inferiore a 8 anni che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, se il genitore non ha ancora esaurito il monte annuo dei congedi per malattia del figlio di cui

all'articolo 47 del d.lgs. 151/2001.

In ogni caso, i giorni di ferie già fruiti non possono essere sostituiti con giustificativi di assenza ad altro titolo.

Mantova, 29 febbraio 2024

Il Segretario Generale
Dr.ssa Franceschina Bonanata

Allegato: fac simile comunicazione smaltimento ferie

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. n.82/2005 e successive modifiche e integrazioni”.