



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Ai Direttori Generali

Al Responsabile degli Uffici di
Diretta Collaborazione del Presidente

Ai Responsabili degli Uffici Speciali
Avvocatura Regionale (60.01.00)
Grandi Opere (60.06.00)
Ufficio per il Federalismo e dei
Sistemi territoriali e della Sicurezza
integrata (60.09.00)
Ufficio Enti e società partecipate,
vigilanza e controllo (60.10.00)
US per la crescita e la transizione
digitale (60.11.00)

Al Responsabile della Struttura di Missione
per lo smaltimento dei RSB
70.05.00

Al Responsabile del Nucleo per la
Valutazione e la Verifica degli investimenti
pubblici
41.02.01

All'Autorità di Audit
41.01.00

Ai Responsabili delle Strutture:
Staff Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi
Europei e Responsabile P.R.A. (50.03.93)
Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)
Supporto al Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

All'Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

A tutti i Dirigenti di Staff/UOD
per il tramite dei Direttori Generali

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori
e, p.c.,

Al Capo di Gabinetto del
Presidente

LORO SEDI

Oggetto: Programmazione ferie.

L'art. 38, comma 9, del CCNL CFL Triennio 2019/2021, nel sancire la irrinunciabilità delle ferie e la impossibilità di ricorrere alla loro monetizzazione, prevede che le stesse *“sono fruiti, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale”*.

Il successivo comma 10 dell'art. 38 precisa che *“l'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”*.

A tal riguardo, il comma 12 del medesimo articolo dispone quanto segue: *“Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruiti nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane consecutive nel periodo 1° giugno- 30 settembre”*.

Le richiamate disposizioni contrattuali, nel disciplinare le modalità di fruizione delle ferie da parte del personale dipendente, pongono l'accento sull'esercizio del potere organizzativo e direttivo datoriale di indicare i periodi di fruizione delle ferie. Tale potere, in conformità a quanto disposto dal comma 9, deve essere esercitato *“sulla base della valutazione delle esigenze di servizio tenendo conto per quanto possibile anche delle preferenze rappresentate dai dipendenti, fermo restando che, ovviamente, queste ultime risultano oggettivamente recessive rispetto alle prime”* (cfr. ARAN CFL72). Rispetto alla previgente disciplina contrattuale, è altresì espressamente prevista la forma scritta in caso di diniego delle ferie da parte dell'Amministrazione.

Il temperamento delle esigenze di servizio con quelle dei dipendenti, ai fini delle conseguenti determinazioni sulla fruizione delle ferie, in quanto strettamente connesso alle concrete situazioni organizzative, rientra chiaramente tra le attività di gestione, quale precipua espressione del richiamato potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dal citato comma 9 dell'art. 38 in ordine alla fruizione delle ferie *“in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare”*, i commi 14 e 15 del medesimo articolo prevedono quanto segue:

“14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. 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) primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.”

Ciò premesso, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e di evitare, al contempo, situazioni anomale di accumulo di ferie, s'invitano i Dirigenti ed i Responsabili degli uffici in indirizzo ad assicurare ai propri dipendenti il godimento delle ferie nel rispetto dei termini contrattualmente stabiliti, garantendo comunque la continuità dei servizi, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie.

Eventuali ed eccezionali esigenze organizzative, che impediscano la fruizione delle ferie nei suddetti termini, saranno valutate esclusivamente dai Responsabili delle singole strutture di appartenenza, che provvederanno altresì alle relative autorizzazioni.

Si richiama, al riguardo, l'Orientamento ARAN RAL_1424, che seppur riferito alla previgente disciplina contrattuale, contiene alcuni principi di carattere generale tuttora validi, in ordine alla necessità di *“governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie”*. Come precisato dall'ARAN, *“l'istituto non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente. 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”* e, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione dei piani stessi, è consentita anche la possibilità di assegnazione d'ufficio delle ferie.

Il citato orientamento ARAN riconduce l'attività di gestione del personale alla esclusiva competenza del responsabile della struttura organizzativa ove il dipendente presta servizio, precisando, altresì, che *“in caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei*

poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, anche con riferimento all'applicazione delle regole in materia di ferie, tradottesi in un danno, funzionale o anche patrimoniale per l'ente, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs.n.165/2001".

In allegato il testo a fronte della disciplina contrattuale in materia di ferie al fine di evidenziare le novità introdotte dal CCNL CFL del 16/11/2022.

La Dirigente della UOD01
Dott.ssa Rossana De Maio

La Direttrice Generale
Dott.ssa Maria Messina

<p>CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 Triennio 2016-2018 Capo IV Ferie e festività Art. 28 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono</p> <p>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 ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.</p> <p>2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.</p> <p>3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.</p> <p>4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.</p> <p>5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.</p> <p>6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n.937/77.E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.</p>	<p>CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 Triennio 2019-2021 Capo III Ferie e festività Art. 38 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono</p> <p>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 ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.</p> <p>2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.</p> <p>3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.</p> <p>4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.</p> <p>5. Dopo tre anni di servizio <u>presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso</u>, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.</p> <p>6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata L. n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.</p>
---	---

<p>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.</p> <p>8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.</p> <p>9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruithe, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.</p> <p>10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p> <p>11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.</p> <p>12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruithe nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.</p> <p>13. 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 godute.</p> <p>14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruithe entro il primo semestre dell'anno successivo.</p>	<p>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.</p> <p>8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 40 del presente CCNL (Permessi retribuiti) e 33 del CCNL del 21.05.2018 conserva il diritto alle ferie.</p> <p>9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruithe, previa <u>tempestiva</u> autorizzazione, <u>in tempo congruo</u> nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. <u>Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.</u></p> <p>10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p> <p>11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.</p> <p>12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruithe nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre.</p> <p>13. 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 godute.</p> <p>14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno <u>di maturazione</u>, le ferie dovranno essere fruithe entro il primo semestre dell'anno successivo.</p>
--	---

<p>15. 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.</p> <p>16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, secondo alinea.</p> <p>17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a 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 i termini di cui ai commi 14 e 15.</p> <p>18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c), del CCNL del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.10.</p> <p>19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.</p>	<p>15. 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 <u>entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.</u></p> <p>16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 40, comma 1, secondo alinea.</p> <p>17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 49, comma 3 (Assenze per malattia), il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a 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 i termini di cui ai commi 14 e 15.</p> <p>18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C), del presente CCNL; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 74.</p> <p>19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.</p> <p>20. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL del 21.05.2018.</p>
--	--