

FERIE E FESTIVITA'

Quesito:

E 1 - A quanti giorni di ferie ha diritto un lavoratore già dipendente, assunto presso altra amministrazione pubblica a seguito di concorso?

Risposta:

L'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 prevede che ai dipendenti neoassunti, per i primi tre anni di servizio, competono 30 giorni di ferie, ovvero 26 laddove l'orario settimanale sia distribuito su cinque giorni alla settimana.

Nel caso in questione, poiché l'assunzione a seguito di pubblico concorso comporta la novazione del rapporto di lavoro, il dipendente va considerato a tutti gli effetti neoassunto: non è possibile perciò tenere conto della precedente esperienza lavorativa ai fini della quantificazione dei giorni di ferie il cui numero maturerà proporzionalmente al periodo di servizio effettuato presso l'Amministrazione con la quale lo stesso ha instaurato il nuovo rapporto di lavoro.

Quesito:

E 2 - In caso di impossibilità di fruizione, per motivi di servizio, della festività del Santo patrono è possibile richiedere il riposo compensativo?

Risposta:

Nel caso prospettato e cioè il mancato godimento per motivi di servizio della festività del santo Patrono, la ricorrenza deve essere fruita come riposo compensativo in altri giorni lavorativi.

Quesito:

E 3 - E' possibile per un dipendente chiedere giorni di ferie, senza soluzione di continuità, successivamente ad un periodo di assenza per malattia?

Risposta:

Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a valutare le esigenze dell'amministrazione e gli interessi del lavoratore in applicazione dell'art. 2109 del codice civile. Resta, pertanto, nella discrezionalità del dirigente determinare le modalità temporali di fruizione dell'istituto in questione.

Per completezza di informazione si segnala che, con sentenza n. 3028 del 27 febbraio 2003 la Cassazione ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale in base al quale *“se non può configurarsi un'incondizionata facoltà del lavoratore, assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio, di sostituire alla malattia il godimento delle ferie maturate quale titolo della sua assenza, tuttavia, il datore di lavoro, nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del tempo delle ferie, dovendo attenersi alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del datore di lavoro, è tenuto, se sussiste una richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito della scadenza del periodo di comporro”*.

Quesito:

E 4 - Chi stabilisce in quale periodo il lavoratore può fruire delle ferie? E' possibile programmare le ferie dei dipendenti nei periodi di minore attività lavorativa?

Risposta:

Le modalità di fruizione delle ferie sono disciplinate dal codice civile, dal d. lgs. n. 66 del 2003, nonché dall'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995

Secondo l'art. 2109 del codice civile le ferie, pur configurandosi come un diritto irrinunciabile del lavoratore, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto sia delle esigenze delle imprese che degli interessi del prestatore di lavoro.

Tali disposizioni, che in virtù dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, si applicano anche alle pubbliche amministrazioni, risultano coerenti con i principi del lavoro pubblico, laddove al dirigente spetta la responsabilità del corretto funzionamento dell'ufficio cui lo stesso è preposto, in relazione ai canoni costituzionali di imparzialità e buon andamento.

In tale ambito, il contratto collettivo del 16 maggio 1995 ha riaffermato il summenzionato principio secondo cui è il datore di lavoro che pianifica, in relazione alle priorità organizzative dell'amministrazione, le assenze per ferie dei dipendenti, avendo riguardo anche alle esigenze degli stessi.

Tuttavia il CCNL, nell'ottica di garantire la fruizione dell'istituto in tempi certi, ha introdotto norme di miglior favore rispetto alla disciplina codicistica che riconosce una maggiore discrezionalità al datore di lavoro privato, ampliando le tutele del lavoratore mediante la previsione di specifiche clausole dirette ad assicurare la fruizione delle ferie entro un determinato arco temporale, nonché a garantire che almeno due settimane vengano utilizzate nel periodo 1 giugno - 30 settembre. Pertanto il dirigente, attraverso lo strumento dei cosiddetti "piani ferie" ovvero prestabilendo turni di avvicendamento tra i lavoratori, è tenuto a garantire in ogni caso l'operatività dell'ufficio, assicurando la massima presenza in servizio nelle fasi di maggiore attività e programmando la fruizione delle ferie nei periodi in cui la stessa è ridotta. .

Quesito:

E 5 - Le quattro giornate di festività soppresse non fruite nell'anno in corso possono essere differite all'anno successivo?

Risposta:

Sulla problematica sollevata occorre richiamare la sentenza del Consiglio di Stato n. 802 del 20/10/1986, con la quale viene affermato che la legge n. 937 del 1977, nell'attribuire alle quattro giornate di riposo per festività soppresse la stessa qualificazione giuridica del "congedo ordinario", *"ha voluto disciplinare in modo differente il procedimento della loro concessione"* specificando che *"qualora tali giornate non siano fruite per motivate esigenze inerenti all'organizzazione dei servizi nel corso dell'anno solare"* le stesse vengono retribuite.

Pertanto, in via generale, le giornate in parola non possono essere portate all'anno successivo, tuttavia, a differenza delle ferie, sono monetizzabili laddove non vengano concesse per motivate esigenze di servizio.

Quesito:

E 6 - Le festività soppresse possono essere fruite ad ore?

Risposta:

In relazione a tale istituto, occorre precisare che il CCNL non ha modificato la precedente disciplina e che, pertanto, continua ad essere attuale la sentenza del Consiglio di Stato n. 802 del 20/10/1986: in essa tali giornate sono state assimilate al *"congedo ordinario"*, oggi ferie, che non sono fruibili ad ore. Di conseguenza anche le giornate relative alla festività soppresse non possono essere in alcun modo frazionate.