



Segreteria NAZIONALE UILPA Dogane e Monopoli
Via Emilio Lepido, 46 - 00175 ROMA

Notiziario del 18/10/2015

L'ARAN fornisce dei chiarimenti sui temi sottoelencati:

- Ferie residue

27/04/2015



M_235_Orientamenti_applicativi

Qualora il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, quali sono i comportamenti da adottare da parte dell'amministrazione?

R. In via preliminare sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruito, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012). Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in circostanze eccezionali, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In tale

caso sarà l'amministrazione a stabilire i periodi di fruizione in quanto, ai sensi dell'art.2109 del c.c., le ferie sono assegnate dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore". Da ultimo, occorre ricordare che in caso di disservizi o inefficienze organizzative o gestionali, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne nell'ambito della responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 21 del D.Lgs n. 165/2001.

- Rinvio ferie

27/04/2015



M_236_Orientamenti_applicativi

Quali motivazioni deve fornire il dipendente per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo?

R. L'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 stabilisce che "Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente potrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza". Dalla formulazione della norma, non sembra necessario che il dipendente fornisca nel dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie all'anno successivo. In relazione a ciò si ritiene ammissibile che la richiesta possa anche avvenire sulla base di generiche necessità di carattere personale, che non richiedono alcuna valutazione da parte dell'amministrazione. Infatti, l'aspetto di maggior rilievo della disciplina dell'istituto è rappresentata dal fatto che, in ogni caso, la fruizione differita può essere consentita soltanto qualora la stessa sia compatibile con le "esigenze di servizio". Queste ultime, pertanto, rappresentano l'unico criterio da seguire nell'accoglimento della richiesta del lavoratore e, qualora evidenziate, potrebbero costituire il solo elemento ostativo al diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo

- Permessi art.18



M_237_Orientamenti_applicativi

Quali sono attualmente le modalità di fruizione dei permessi per motivi personali e familiari di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995? E' prevista la possibilità, a livello locale, di individuare discrezionalmente ulteriori modalità di fruizione?

R. Sulla questione in esame, occorre precisare che le disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla legge n.133 del 2008, sono intervenute sulla disciplina contrattuale, stabilendo che i permessi citati possono essere fruiti esclusivamente secondo il contingente orario indicato dalla contrattazione collettiva, obbligando la contrattazione stessa a stabilirlo qualora non l'avesse già definito nei precedenti CCNL. Per il comparto Ministeri, l'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995 aveva già previsto, al riguardo, un contingente orario nella misura di 18 ore annue. Tale quantificazione è stata individuata in relazione ad una giornata lavorativa standard di 6 ore valida per tutto il

comparto di riferimento (ma anche per tutti gli altri comparti), a prescindere dalle articolazioni orarie giornaliere previste nelle diverse amministrazioni/enti pubblici.

Infatti, il suindicato monte ore di permessi orari ha una portata generale, che nulla ha a che vedere con il numero di ore corrispondenti ai tre giorni lavorativi, precedentemente previsti nella disciplina contrattuale, ormai superata dalle citate disposizioni legislative che hanno, per i suddetti aspetti, innovato l'istituto. Del resto, operare la suddetta quantificazione sulla base dell'orario giornaliero di ogni singolo ufficio/struttura avrebbe comportato l'impossibilità di fissare un limite a livello nazionale, stante la diversità del regime orario esistente non solo tra le amministrazioni, ma anche all'interno delle stesse, tra i diversi settori. Sulla materia in questione, infatti, non è stata riconosciuta alcuna discrezionalità a livello locale e, in proposito, si richiama quanto previsto dalla circolare n. 7/2008 del Dipartimento della funzione pubblica laddove si precisa che le amministrazioni sono tenute ad applicare le previsioni del citato Decreto Legge, ribadendo il carattere imperativo delle stesse. Del resto, tale misura, sicuramente di maggior rigore, va inquadrata nelle iniziative di contenimento della spesa pubblica, nonché di contrasto all'assenteismo dei pubblici dipendenti, cui si ispirano tutte le disposizioni del citato decreto legge.

- Permessi studi 150 ore

27/04/2015



M_238_Orientamenti_applicativi

Il dipendente che deve frequentare un corso o un master universitario di durata annuale da ottobre a giugno dell'anno successivo ha diritto alle 150 ore per i due anni solari consecutivi?

In primo luogo, occorre evidenziare che i permessi per diritto allo studio sono concessi in relazione ad ogni anno solare. Infatti, la disposizione contrattuale (art. 13 CCNL 16 maggio 2001), prevede che all'inizio dell'anno ciascuna amministrazione effettui le procedure per l'assegnazione del beneficio. Ciò premesso, per quanto attiene al caso in questione, si ha motivo di ritenere che la durata annuale (anno accademico) di un master o di altro corso non possa pregiudicare la possibilità di richiedere, da parte dello studente lavoratore, i permessi retribuiti per due anni solari consecutivi al fine di frequentare e completare il corso di studi prescelto. A tale riguardo, però, si precisa che il fatto di aver ottenuto i permessi in un anno solare per frequentare la prima parte del master, non dà diritto alla concessione automatica del beneficio anche nell'anno successivo. Infatti, la richiesta del lavoratore deve essere valutata, per ciascun anno, nell'ambito delle analoghe istanze pervenute dagli altri dipendenti interessati, in base all'ordine di priorità previsto dal comma 4 del citato articolo 13 e tenendo presente gli eventuali ulteriori criteri individuati dall'amministrazione. A seguito della conclusione delle procedure di valutazione delle domande presentate, i permessi potranno essere concessi solo qualora il lavoratore interessato risulti ricompreso tra i destinatari dell'istituto in esame.

- Riduzione ferie

27/04/2015



M_239_Orientamenti_applicativi

In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

In proposito, occorre richiamare l'art. 16, comma 15 del CCNL 16 maggio 1995, il quale stabilisce che "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". Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui sono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie.

Roma, 18/10/2015

Il Coordinatore Nazionale UILPA Dogane e Monopoli
Raffaele Procopio