



COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI
Provincia di Teramo

SETTORE I
GOVERNO DEL TERRITORIO E SVILUPPO
ECONOMICO

DETERMINAZIONE N. 10 del 03-03-2023

Registro generale n. 115

Oggetto: *Approvazione piano ferie 2022 - Dipendenti assegnati al Settore I*

RICHIAMATI:

- il Decreto Sindacale n. 4 del 01/02/2023, con il quale il sottoscritto, Ing. Claudio Di Ventura, è stato nominato Dirigente del Settore I ad interim;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 1 del 24.01.2022 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 e la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 24.01.2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 11.02.2022 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 239 del 28.07.2022 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 (PIAO);

VISTI

- il Decreto Legislativo 18/08/2000 n.267 recante “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali” e s.m.i., in particolare gli artt. 107 e 109 relativi alle funzioni, compiti e responsabilità della dirigenza delle figure professionali equiparate;
- il Decreto Legislativo n. 118/2011 e s.m.i. “Disposizione in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n.42”;
- il decreto Legislativo del 10 agosto 2014 n. 126 “Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo n. 118/2011;

RICHIAMATI:

- l’Art. 18 del CCNL del 6/7/1995;

- l'Art. 7 del CCNL del 14/9/2000;
- l'Art. 10 del CCNL del 5/10/200;
- la Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 5/10/2001;
- il D.Lgs n. 66/2003, con le modifiche del Decreto Legislativo 19 luglio 2004, n. 213 e della Legge 6 agosto 2008 , n. 133;
- l'art. 2109 codice civile;

DATO ATTO che, in base al piano regolamentare richiamato:

- nei mesi in cui il dipendente è impiegato in regime orario di settimana corta (5 gg. lavorativi settimanali) matura n. 2,33 giorni di ferie al mese, pari a 28/12. Nei mesi in cui è impiegato in regime orario di settimana lunga (6 gg. lavorativi settimanali) matura 2,66 giorni di ferie al mese, pari a 32/12. Per i lavoratori che effettuano un orario settimanale in parte su sei giornate e in parte su cinque giornate:
 - a) le ferie vanno calcolate separatamente per i due periodi e in proporzione al peso di ciascuno;
 - b) nel periodo di fruizione delle ferie, devono essere conteggiati i giorni considerati lavorativi in base all'articolazione dell'orario (5 o 6 giorni) del soggetto interessato nel periodo considerato;
- dopo 3 anni di servizio spettano 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937;
- a tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed 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, purché ricadente in giorno lavorativo;
- l'art.18, comma 14, del CCNL del 6/7/1995 prevede come sola ipotesi di interruzione delle ferie in godimento da parte del dipendente esclusivamente quella della malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero;

EVIDENZIATO

- che il dipendente è libero di chiedere giornate di ferie secondo le sue convenienze, il dirigente è libero di rifiutarle secondo le prioritarie esigenze organizzative che deve tutelare;
- che l'art. 2109 del Codice Civile espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie. Le ferie non possono essere fruite ad ore;
- i termini per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelli indicati nell'art. 18 del CCNL del 6/7/1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali sia per il differimento per esigenze di servizio, e la loro violazione si può tradurre solo in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario. In tal senso, si è espressamente pronunciato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 8

del 2005. Il diverso termine dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, previsto dal D.Lgs n. 66/2003, per la fruizione delle ferie eccedenti le due settimane che obbligatoriamente devono essere fruiti nell'anno di maturazione, come confermato dal Ministero del Lavoro nella medesima circolare n. 8 del 2005, deve intendersi utile ai soli fini della possibile applicazione delle sanzioni amministrative, di cui all'art. 18 bis del medesimo D.lgs. n. 66/2003. Il dipendente, quindi, non può chiedere di spostare la fruizione fino al 18° mese successivo a quello di maturazione; tale spostamento può essere operato dal datore di lavoro;

CONSIDERATO che per il caso della mancata fruizione delle ferie per ragioni di servizio entro il primo semestre, o nel caso la mancata fruizione derivi dalla mancata richiesta del dipendente, lo specifico orientamento applicativo ARAN 795-18115, prevede:

- in queste ipotesi, patologiche e che dovrebbero essere perciò anche di eccezionale verifica, esclusa sia la monetizzazione delle ferie sia la perdita delle stesse, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile, il dipendente può fruirne anche al di là dei termini fissati ma è l'amministrazione, eventualmente, a fissare i periodi di fruizione, in applicazione 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);
- normalmente, infatti, l'amministrazione garantisce la continuità dei servizi ed assicura il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto anche delle scadenze previste dal contratto, avvalendosi del citato art. 2109 del C.C. attraverso la predisposizione di appositi e completi piani ferie e in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi anche attraverso l'assegnazione d'ufficio delle ferie;
- in caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, e tradottesi in un danno, anche funzionale, per l'amministrazione, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs n. 165/2001;
- in materia di "monetizzazione" delle ferie, la regola generale sancita dall'art. 18 del CCNL del 6/7/1995 è che essa può aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ed esclusivamente con riferimento a quelle non godute dal dipendente per rilevanti ed indifferibili ragioni di servizio, risultanti con atto formale avente data certa (comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per le ragioni di servizio di cui si è detto);
- relativamente a tale ultimo punto, si può affermare che qualunque atto formale, di data certa, dell'ente comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per rilevanti e perciò indifferibili esigenze di servizio è sufficiente ai fini dell'applicazione della disciplina contrattuale (utili indicazioni si possono ritrovare nella sentenza del CDS, sez. V, n.7989/2001). La mancanza dei requisiti contrattuali non consente, pertanto, la "monetizzazione" delle ferie;
- in base all'art. 10 del CCNL del 5.10.2001, il compenso per ferie non godute deve essere determinato con riferimento all'anno di mancata fruizione delle stesse e, quindi, con riferimento all'anno di maturazione, dato che le ferie dovrebbero essere godute dal dipendente nel corso dell'anno di maturazione; nessuna regola contrattuale o legale prevede o prescrive la rivalutazione, annuale, degli importi dei compensi per ferie non godute;

PRESO ATTO che, a quanto accertato, diverse unità di personale hanno accumulato diverse decine di giorni di ferie non godute;

RILEVATO che si ritiene doveroso sanare una situazione ferie pregresse che, a causa dell'esiguità del personale in servizio e della necessità inderogabile di mantenere inalterato il livello dei servizi essenziali erogati dall'Ente, si sono generate in passato gravi anomalie registrate nella gestione del diritto alle ferie del personale dipendente in contrasto con le disposizioni legislative e contrattuali in materia, e la cui regolarizzazione risulta indispensabile;

RITENUTO di dover approvare il piano ferie presentato dal Settore I – Servizi I e II, Governo del Territorio e Sviluppo Economico (allegato al presente atto) e di autorizzare gli stessi a fruire delle ferie maturate al 31.12.2022 senza tuttavia compromettere la gestione ordinaria dei servizi assegnati;

RILEVATO in proposito che in via ordinaria l'azzeramento delle ferie pregresse è necessario entro il 30/06/2023;

EVIDENZIATO che il personale dipendente dovrà scrupolosamente attenersi al Piano o chiederne per tempo la revisione;

DATO ATTO che la presente determinazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

RILEVATO che ai sensi della deliberazione di Giunta Comunale n. 239 del 28.7.2022 (approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024) nella Sezione 2 è contenuto il PTPCT 2022/2024, e nell'allegato B del PIAO Sezione PTPC 2022/2024 il presente procedimento ed il relativo provvedimento finale può essere assimilato a quello identificato con codice di processo P167 GESTIONE "PRESENZE – CONTROLLO", con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, individuata secondo la Classificazione ANAC in Area A. Acquisizione e gestione del personale, sono pesati a rischio Basso. Per i processi pesati a rischio Basso il Piano non contempla misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo, e operano in ogni caso le seguenti misure di prevenzione generali:

- *Pubblicazione dati su amministrazione trasparente: si procederà appena il presente atto diverrà efficace a termini di legge con l'inserimento dello stesso in amministrazione trasparente;*
- *Verifica nei confronti del responsabile del procedimento e del soggetto tenuto ad adottare il provvedimento finale, dell'osservanza dei doveri di astensione, in conformità a quanto previsto dagli artt. 4, 5, 6, 7 e 8 del Codice di comportamento dell'Ente adottato con deliberazione GC n. 352 del 18.12.2020: il sottoscritto non è in situazione di conflitto di interessi, ne ha doveri di astensione ricorrenti nella fattispecie;*

VISTI

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, Testo unico sul pubblico impiego (TUPI) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- lo statuto comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione Giunta n. 79 del 31.03.2022, art. 28 Competenze e funzioni dei responsabili di Settore;

DETERMINA

- 1) le PREMESSE sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge 241/90;
- 2) di APPROVARE il piano ferie presentato dal Settore I – Servizi I e II, Governo del Territorio e Sviluppo Economico, che si allega alla presente ma ne viene omessa la pubblicazione per garantire il rispetto della privacy degli stessi, e di autorizzare i dipendenti interessati a fruire delle ferie maturate al 31.12.2022 entro il 30.6.2023 ovvero, per comprovate esigenze di mantenere adeguati standard di servizio, al 31.12.2023 senza compromettere la continuità dei servizi erogati;
- 3) di STABILIRE che il personale dipendente dovrà scrupolosamente attenersi al Piano o chiederne per tempo la revisione in caso di sopraggiunte esigenze senza variare il totale dei giorni di congedo previsti nel piano;
- 4) Di TRASMETTERE il presente atto a tutti i dipendenti interessati, al Sindaco e all'Ufficio Personale.
- 5) Di PUBBLICARE il presente atto nella Sezione Amministrazione trasparente sezione "Organizzazione" sottosezione "Articolazione degli uffici"