



**COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI**  
*Provincia di Teramo*  
**SETTORE IV**  
**SERVIZI GENERALI E DI COMUNITA'**  
**DETERMINAZIONE N. 10 del 13-01-2023**

Registro generale n. 19

**Oggetto:** *PIAO 2022-2024 "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE"  
APPROVAZIONE NUOVO PIANO FERIE DIPENDENTI IV SETTORE AFFARI  
GENERALI*

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**Visti**

- Il Decreto Legislativo 18/08/2000 n.267 recante “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali” e successive modificazioni, 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;

**Premesso :**

- con decreto sindacale n.15/2022 al sottoscritto Segretario Generale è stato attribuito l’incarico di Dirigente del Settore IV;
- che con Delibera di Consiglio Comunale n.1 del 24.1.2022, esecutiva, è stato approvato il DUP 2022/2024;
- che con delibera di Consiglio Comunale n.3 del 24.1.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziaria 2022/2024;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 dell’11.02.2021 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2022/2024;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n.239 del 28.7.2022 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;

**Dato atto**

- che con DD. n.19 dell’1.11.2022 il sottoscritto Segretario Generale ha recepito gli obiettivi di performance individuale e organizzativa assegnati con deliberazione n.239/2022 dalla Giunta al IV Settore e alla Segreteria Generale e sintetizzati negli allegati A e B, quali parti integranti e sostanziali della stessa determinazione;

- che il risultato e la misura di raggiungimento di detti obiettivi sono collegati ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale definiti nel CCDI siglato in data 26.7.2022 con le modalità definite nel Regolamento sulla misurazione e la valutazione delle performance, approvato dall'Ente con delibera di Giunta Comunale n.202 del 30.6.2022;
- che con DD. n.19 dell'1.11.2022 sono stati incaricati i responsabili dei singoli obiettivi di provvedere ad organizzare le azioni necessarie per il raggiungimento del risultato atteso;
- che per quanto riguarda il Settore IV un obiettivo definito per tutto il personale dell'Area è quello di regolarizzare la situazione delle ferie non godute e di presentare un piano ferie di tutto il personale che alla data del 30 giugno 2023 azzeri o riduca del 40% le ferie maturate al 31.12.2022 e rispettarlo senza compromettere i servizi erogati dal Settore;

**Evidenziato** che l'obiettivo è stato ritenuto strategico per le gravi anomalie registrate nella gestione del diritto alle ferie del personale dipendente, sino ad oggi avvenuta in contrasto con le disposizioni legislative e contrattuali in materia, e la cui regolarizzazione risulta complessa a fronte dell'esiguità del personale in servizio e della necessità inderogabile di mantenere inalterato il livello dei servizi essenziali erogati dall'ente;

**Visto** a questo proposito che con propria DD.n.202 del 29.11.2022 è stato approvato il piano ferie degli Affari Generali e dai Servizi di Comunità facenti capo al Settore IV (allegati alla DD. sotto la lett.A e B) e sono stati autorizzati i dipendenti interessati a fruire delle ferie maturate al 31.12.2022 entro il 30.6.2023 senza compromettere i servizi erogati dal Settore;

**Dato atto** che un dipendente degli Affari Generali ha richiesto di revisionare il piano ferie approvato nella parte di riferimento per motivi personali;

**Visto** che l'Ufficio ha rimodulato lo schema del piano ferie volta alla regolarizzazione delle ferie maturate e non fruite come da allegato;

**Considerato** che il PIAO 2022-2024 nella sezione 2 “*Valore pubblico, Performance e anticorruzione* “ , sottosezione 2.2.”*Sottosezione di programmazione-performance*” declina gli obiettivi di performance organizzativa e individuale da conseguire nell'esercizio 2022 per l'intera struttura;

#### **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 5/10/2000;
- 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.

**Ritenuto di dover** con il presente atto richiamare quanto già esposto nella DD.n.202/2022:

- 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 quelle 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 fruite 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 esser 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

**Ritenuto** di dover approvare il nuovo piano ferie revisionato e presentato dall'Ufficio riguardante i dipendenti assegnati ai Servizi Affari Generale facenti capo al Settore IV (allegato al presente atto ) e di autorizzare gli stessi a fruire delle ferie maturate al 31.12.2022 senza compromettere i servizi ;

**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 misure di prevenzione generali

- MISURE GENERALI:
  - o 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;
  - o Verifica negativa, 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: la sottoscritta non è in situazione di conflitto di interessi, ne ha doveri di astensione ricorrenti nella fattispecie;

**Visti**

- il D.Lgs. n. 267/2000;

- il DECRETO LEGISLATIVO 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 Testo unico sul pubblico impiego (TUPI) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 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 parti integranti e sostanziali del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della legge 241/90;
- 2) di approvare il nuovo piano ferie straordinario revisionato per le motivazioni sopra esposte presentato dagli Affari Generale facenti capo al Settore IV (allegato al presente atto insieme al piano ferie del servizio II ), di cui si omette la pubblicazione in ossequio al principio di minimizzazione dei dati da render noti in rapporto alla funzionalità della trasparenza, e di autorizzare i dipendenti interessati a fruire delle ferie maturate al 31.12.2022 entro il 30.6.2023 senza compromettere i servizi erogati dal Settore;
- 3) di stabilire che il personale dipendente dovrà scrupolosamente attenersi al Piano o chiederne per tempo la revisione;
- 4) Dare atto che la regolarizzazione delle ferie non godute al 30.06.2023 rappresenta il valore atteso tra gli obiettivi organizzativi dell'intero Settore IV assegnati dalla Giunta Comunale n.239/2022;
- 5) Di trasmettere il presente atto a tutti i dipendenti interessati e all'Ufficio Personale;
- 6) Sono fatte salve successive revisioni e integrazioni necessarie in ogni caso ad azzerare le ferie pregresse entro dicembre c.a.

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Raffaella D'Egidio