



Firenze, li 31/10/2006

Università degli Studi di Firenze

Area Risorse Umane – Ufficio Programmazione e Gestione
dei Fabbisogni del Personale Tecnico Amministrativo,
Relazioni Sindacali e Normativa del Lavoro
50121- Piazza S. Marco, 4 - Tel. 055-27571

Ai Dirigenti
Ai Responsabili delle Unità Amministrative
Ai Responsabili degli Uffici
Ai Referenti del Servizio Presenze
Al Personale tecnico e Amministrativo

Prot. n. 57412 pos. VII/4

e.p.c.

Alle OO.SS.
Alle RSU

Sede

Oggetto: Ferie – Modalità di fruizione – (D. Lgs 66/2003, D. Lgs. 213/2004 e CCNL del 28/3/2006)

Il riposo feriale tutelato prioritariamente dalla Carta Costituzionale, è stato oggetto di recenti disposizioni normative e contrattuali. In considerazione del mutato quadro di riferimento e al fine di garantire il contemperamento tra le esigenze di servizio e l'interesse del personale, si ritiene opportuno, per una uniforme ed organica applicazione delle vigenti disposizioni, seppur nelle more della contrattazione integrativa, chiarire quanto segue:

- le ferie, come è noto, costituiscono un diritto irrinunciabile e non sostituibile con indennizzi economici, pertanto le norme che disciplinano tale settore non consentono, neppure da parte del titolare del diritto, alcun margine di derogabilità; anzi assoggettano l'Amministrazione, in caso di mancato godimento nel corso dell'anno di maturazione di almeno due settimane di ferie, a specifiche ed onerose **sanzioni amministrative** (Art. 18 bis, comma 3 del D. Lsg 213/2004: "Sanzione amministrativa da 130 € a 780 €, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione");
- il Dirigente della struttura, tenuto conto delle esigenze di servizio e delle richieste del personale, deve programmare il piano ferie, non solo per una migliore gestione delle attività in modo da assicurarne la continuità, ma anche al fine di garantire l'indispensabile recupero psico-fisico del personale;
- il Dirigente deve governare responsabilmente l'istituto, attraverso una programmazione annuale o semestrale delle ferie che tenga conto delle esigenze del servizio e delle richieste del personale. Detta programmazione potrebbe essere effettuata entro il mese di novembre dell'anno precedente per programmazioni annuali, ovvero entro il mese di novembre (anno precedente) e maggio (anno in corso) per programmazioni semestrali;
- il comma 12, dell'art. 28 del CCNL 9/8/2000 sostituito dall'art. 10 lett. A) del CCNL del 28/3/2006 **prevede la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione**. Pertanto le ferie vanno pianificate e fruite nel corso di ciascun anno solare, assicurando al dipendente che ne faccia richiesta almeno due settimane consecutive da godere nel periodo 1 giugno-30 settembre. Tuttavia qualora, nel corso dell'anno, si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie, lo stesso ha diritto a procrastinare due settimane nei 18

mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Sono da ritenersi sicuramente "cause di impossibilità" al godimento delle ferie residue:

1. lunghi periodi di assenza dal lavoro per malattia o gravidanza;
 2. ragioni di servizio che per la loro imprevedibilità ed indifferibilità non sono diversamente assolvibili;
- il Dirigente, nel rinviare il godimento delle ferie, deve specificare le inderogabili esigenze di servizio, nonché il successivo periodo di godimento (come da [modello](#) allegato) avendo cura di evitare che il dipendente, alla data di cessazione dal servizio, non abbia fruito di tutte le ferie spettanti;
 - decorsi 18 mesi dal termine di maturazione, in caso di ferie residue, nonostante la programmazione, i giorni di ferie non goduti non potranno dar luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi;
 - a pena di sanzione amministrativa il dipendente deve fruire, nel corso dell'anno di maturazione, di almeno 2 settimane di ferie. Pertanto, al fine di assolvere a detto obbligo, anche in presenza di ferie residue relative all'anno precedente, due settimane saranno imputate d'ufficio all'anno in corso;
 - in caso di riduzione, a qualsiasi titolo, dei giorni di ferie spettanti queste non possono essere fruito ad ore, conseguentemente si prevede l'arrotondamento alla unità per eccesso se la frazione è maggiore o uguale allo 0,5 e per difetto se inferiore allo 0,5;
 - nel caso di sospensione di ferie per malattia, debitamente documentata, che si protrae per più di tre giorni o dà luogo a ricovero ospedaliero, le ferie si intendono revocate e il dipendente dovrà presentare una nuova istanza di ferie;

In questa prima fase di applicazione delle recenti disposizioni normative e contrattuali che impongono il tempestivo godimento delle ferie, al fine di garantire altresì la continuità delle prestazioni lavorative, si invitano le SS.LL a predisporre, con cortese urgenza, un piano che preveda la fruizione delle ferie residue del 2005 entro e non oltre il 30/6/2007.

Attesa la rilevanza delle nuove disposizioni in materia di ferie che sanzionano con pene pecuniarie i comportamenti non conformi dei datori di lavoro, si raccomanda di evitarne l'accumulo, non solo attraverso un'adeguata predisposizione del piano ferie, ma altresì con l'assegnazione d'ufficio qualora persista l'inerzia del lavoratore.

Si fa presente che le eventuali violazioni dei limiti soggetti a pena pecuniaria graveranno sulla struttura inadempiente. L'Amministrazione si riserva di agire nei confronti del Dirigente e/o Responsabile della struttura.

Si confida nella massima collaborazione al fine di garantire una applicazione uniforme di quanto richiamato nella presente nota.

*F.to Il Dirigente Area Risorse Umane
(Dott.ssa Maria Orfeo)*