Unione Sindacale di Base

# ITL ROMA: ANNUO NUOVO, FERIE VECCHIE E ……NON SOLO…..

Roma, 06/11/2019

Ci risiamo…..! Ci approssimiamo al Santo Natale ed alla fine dell'anno e si ritorna a parlare della giusta programmazione Ferie e dell'invito, quasi obbligatorio, alla fruizione delle eventuali ferie residue entro il 31 dicembre c.a., nel caso in cui *le motivate esigenze di carattere personali* (ex Art. 28 co.15 CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali) non soddisfino il gusto valutativo del Direttore dell'I.T.L. di Roma.

Già, in materia di fruizione delle Ferie, *le motivate esigenze di carattere personali* che permetterebbero al lavoratore la fruizione delle restanti residue ferie entro l'aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, diventano oggetto di approfondimento, valutazione e decisione del Dirigente…….

**SIAMO ALLE SOLITE**…….

Un diritto sacrosanto dei lavoratori viene ad essere limitato/modulato da imposizioni autoritarie e restrittive in applicazione di norme contrattuali che vengono sempre interpretate a danno dei lavoratori, non tenendo conto sia dell'intera contrattualistica in materia di fruizione delle ferie (deroghe condensate nei commi 14 e 15 del già richiamato Art.28 del C.C.N.L.) sia delle precise modalità operative indicate da acclarati pareri ed orientamenti dell'ARAN ed da circolari Ministeriali (circ. n.7/97) ancora oggi applicabili stante l'invarianza,

anche letterale, degli articoli contrattuali in argomento.

Il diritto alle ferie soddisfa le esigenze psicofisiche fondamentali del lavoratore, consentendo di partecipare più incisivamente nella vita di relazione, familiare e sociale, tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse anche dello stesso datore di lavoro.

L'esatta determinazione del periodo feriale presuppone una valutazione comparativa di diverse esigenze, lavorative e personali (così come contrattualmente previsto), ed è pertanto illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie residue da parte del Dirigente allorquando non venga tenuto conto degli interessi del lavoratore (in assenza di comprovate esigenze organizzative aziendali) e non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto 'Ferie', ossia di consentire al lavoratore la reintegrazione delle proprie energie psicofisiche, che, in caso di slittamento delle ferie residue all'anno successivo, possono essere determinate da mille e più motivate esigenze personali (problemi familiari, organizzazione delle vita scolastica dei propri figli, recupero energie psicofisiche, assistenza a familiari malati, partecipazione a corsi specifici, godimento di ferie in periodi meno costosi,……..) che non DEVONO richiedere chissà quale approvazione preventiva da parte del Dirigente.

La eventuale comunicazione deve unicamente rappresentare solo un momento conoscitivo utile per un'attenta organizzazione lavorativa dell'Ufficio medesimo.

Nuovamente devono essere citate, per puro ricordo, le sentenze n.20662 del 2005 e n.2016 del 2006 con le quali l'Alta Corte di Cassazione evidenzia che "*solo l'irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare ogni soluzione offerta dal datore di lavoro vale ad estinguere il diritto alle ferie ed all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, mentre allorquando è ravvisabile la colpa del datore di lavoro nella condotta negativa delle ferie, il lavoratore può pretendere il risarcimento dei danni subiti, suscettibile di superate in entità l'indennità sostitutiva, mentre infine, nei casi come quelli regolati dalla contrattazione collettiva in cui non sia ravvisabile alcuna colpa, né nella condotta del datore di lavoro né in quella del lavoratore, risponde a principi legali riconoscere al diritto dell'indennità sostitutiva di ferie al fine di reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore",* precisando quanto segue:

1.

   il C.C.N.L. di riferimento all'art.28 comma 15 non evidenzia ASSOLUTAMENTE un limite numerico delle ferie che, per motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, **DOVRANNO ESSERE FRUITE** entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Appare il caso di sottolineare come in questo comma è evidente che l'elemento derogatorio a quanto stabilito al comma 9 dello stesso articolo contrattuale viene esaltato dal contemperamento simultaneo del diritto del lavoratore (**fruizione ferie**) con l'obbligo <u>di fruizione entro un temine perentorio</u> (aprile anno successivo): unico comma, all'interno dell'articolo che regola l'istituto delle ferie, che prevede come un

obbligo (**dovere**) può, e deve persistere, anche in presenza di un **DIRITTO**;

2.

il preventivo atto autorizzativo direttoriale non viene ASSOLUTAMENTE menzionato nel comma 15; la parola "**autorizzazione**" compare, invero, ed a ragione, nel comma 9 dell'art.28, allorquando il C.C.N.L., stabilisce che *"…… le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono* ***FRUITE, PREVIA AUTORIZZAZIONE****, nel corso di ciascuna anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente……".* Si vuole evidenziare come, anche in questo caso, la terminologia, ed il contenuto che da essa scaturisce, sottolinea come l'atto autorizzativo **DEVE** essere presente nel momento di reale fruizione, cioè è solo il Dirigente che può "**preventivamente autorizzare**" positivamente, o negativamente per motivate ed indifferibili esigenze di servizio, la richiesta di assenza per ferie avanzata da un lavoratore, in esercizio comunque di un proprio diritto;

infine si precisa che la pianificazione delle ferie da parte dei lavoratori, mediante la compilazione dei c.d. "**piani ferie**", entro i termini stabiliti dall'Ufficio di appartenenza, rappresenta anche l'esplicitazione della volontà, ovviamente legata a "motivazioni di carattere personale", di differire all'anno successivo un numero di giornate pari a quelle risultante per differenza tra le correnti e le pianificate. Trascorso un congruo lasso di tempo (che dovrebbe servire alla dirigenza per verificare se la complessiva pianificazione delle ferie da parte del personale tutto contemperi le c.d. esigenze di servizio necessarie al buon funzionamento dell'organizzazione), in assenza di esplicita richiesta di modiche, la suddetta "**pianificazione**" non può che diventare "**programmazione**" dell'Ufficio, essendosi tacitamente manifestato l'assenso del datore di lavoro, anche rispetto al c.d. differimento di ferie all'anno successivo; si ritiene pertanto che sia proprio in tale fase che si realizza l'operatività del comma 15 dell'art.28 del C.C.N.L. e che l'ambito di intervento del datore di lavoro sia quello di operare una valutazione ed un contemperamento tra le esigenze del lavoratore e quelle dell'ufficio attraverso una verifica delle stesse che, di per sé, porta ad un reale "**atto di programmazione delle ferie**"; ciò significa, anche, che solo l'emergere successivo di nuove o imprevedibili esigenze di servizio, che tra l'altro andrebbero formalmente manifestate, ne potrebbe determinare la rettifica attraverso, ed è qui che interviene il potere di autorizzazione, il diniego di giornate di ferie pur programmate dal singolo dipendente, così come previsto dal comma 14 dell'art. 28 del C.C.N.L..

In finale, come tracciato anche da specifici pareri dell'ARAN, relativamente alle motivate esigenze di carattere personale che comporterebbero la richiesta dello slittamento delle ferie residue entro l'aprile dell'anno successivo, si evidenzia che "*il dipendente non ha necessità di fornire nel dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie, atteso che si ritiene ammissibile che la richiesta possa avvenire anche sulla base di generiche necessità di carattere personale che non richiedono alcuna valutazione da parte*

*dell'Amministrazione"* (qualitativa e numerica).

**E NON SOLO……..**

Corre l'obbligo, altresì, denunciare ulteriori atteggiamenti autoritari da parte del Dirigente della ITL di Roma che nel recente passato:

1. ha costretto una lavoratrice, rientrata in servizio dopo un lungo periodo di malattia a seguito di una gravissima patologia, a ricorrere all'assistenza di un legale, chiaramente a proprie onerose spese, per avere ragione del semplice diritto alla rettifica della propria scheda personale che riportava evidenti errori di registrazione relativi al calcolo ed al titolo delle giornate di assenza per malattia, contabilizzando le stesse nel periodo di comporto; le sollecitazioni alla correzione effettuate direttamente dalla lavoratrice non hanno mai trovato risposta e solo la diffida del legale ha avuto l'effetto risolutore. E' il caso di dire, purtroppo, *'ubi major minor cessat'*;

2. non ha concesso ad un'altra lavoratrice il previsto permesso retribuito (art.31 CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, n.3 giorni) per lutto, adducendo come motivazione il fatto che la medesima fosse in godimento del proprio periodo di ferie e che le stesse, secondo fantomatiche, ed a noi sconosciute, norme e pareri dell'ARAN, possono essere interrotte unicamente da improvvisa ed incidentale 'malattia'; ma, a parere di questa O.S., le indicazioni fornite dall'ARAN prevedono certo una specifica fattispecie, partendo comunque dal presupposto che l'evento 'malattia' non permetterebbe al lavoratore in ferie quel reale recupero psicofisico di cui ha bisogno. ma quale recupero psicofisico un lavoratore potrebbe mai assicurarsi qualora nel periodo di godimento delle proprie ferie debba patire una gravissima e diretta perdita ???

Francamente avremmo fatto volentieri a meno di segnalare tali episodi.

Forse il buon senso ed una maggiore sensibilità ed attenzione alle aspettative dei lavoratori da parte del Dirigente, permetterebbe di poter conciliare vita personale con quella lavorativa, e solo attraverso il concorso e l'apporto lavorativo di tutte le parti si potrebbe addivenire ad una reale e costruttiva ottimizzazione della macchina amministrativa, e non mettendo in atto coercizioni che hanno lo scopo ultimo di annullare la personalità e la dignità di ciascun lavoratore.

Roma, 6 novembre 2019

**USB/P.I. Coordinamento Nazionale Ministero Lavoro**