



Ministero del Lavoro - Ispettorato Nazionale del Lavoro

INL, il problema più importante per i dirigenti!



Nazionale, 21/10/2020

Siamo alle solite! Mutuando una vecchia canzone di Adriano Celentano sembrerebbe che il fondamentale problema che attanaglia la Dirigenza dell'ITL di Roma, anche quest'anno, sia costituito dalla programmazione delle Ferie! Non bastano gli effetti devastanti della Pandemia e della sua attuale recrudescenza, non basta la "creativa" modulazione dello smart working, non basta "l'articolato" rientro in servizio in presenza, non basta "l'allegria" gestione del primo caso di positività al COVID-19, non basta la momentanea "indigesta" accettazione della FRAGILITA', non basta "l'assenza" di una serena programmazione delle attività da poter assicurare con modalità agili, non basta, non basta....., adesso anche l'assurda interpretazione dell'art.28 del CCNL Funzioni Centrali che riguarda ferie e recupero festività soppresse. Con email del 12/10/2020, il Dirigente dell'ITL di Roma invitava tutto il personale a pianificare, entro il 31 ottobre 2020, a mezzo del proprio Capo team, tutte le ferie residue anno 2020 da usufruire entro il 31 dicembre c.a., in coerenza con quanto previsto dal citato CCNL e facendo salvi i casi particolari di cui all'art.28 co.14 e 15 (.....esigenze di carattere personale e/o indifferibili esigenze di servizio....). Da un punto di vista contrattuale nulla da eccepire se non che il comportamento dirigenziale si pone in contrasto con le esigenze sottese alla fruizione delle ferie che si risolvono nella possibilità per i dipendenti di godere di un periodo di relax e svago che, attualmente, considerate le misure adottate per il contrasto ed il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus Covid-19 con D.P.C.M. 8 marzo 2020 e successivi, risulta certamente impossibile. Ma ecco che qualche "cavalier servente" (firmatosi come "Processo, Pianificazione, Controllo e Funzionamento – Team Personale), ricevuti precisi ordini, nella stessa giornata (ore pomeridiane), trasmetteva al personale con residuo ferie superiore a 15

gg., specifica email con la quale VENIVA INVITATO a programmare la FRUIZIONE di almeno 2/3 (leggasi due terzi) delle ferie residue entro il mese di novembre p.v., IN ASSENZA DELLA QUALE IL DATORE DI LAVORO AVREBBE DISPOSTO D'UFFICIO come previsto dal CCNL. Ma di quale contratto stiamo parlando? Ma l'art.28 è stato letto o, come al solito, interpretato ai danni dei lavoratori? Ma ci si è chiesto come mai il dipendente abbia questo residuo Ferie (ad es. per malattia, per servizio, per impossibilità a programmare ferie per pandemia in corso.....!!!!) Purtroppo serve PRECISARE: ?che l'art. 36, comma 3, della Costituzione prevede che il diritto alle ferie è un diritto irrinunciabile; ?che anche secondo le norme di diritto comune, art. 2109 del c.c., al lavoratore dipendente spetta un "periodo annuale di ferie retribuito possibilmente continuativo";

?che, ai sensi dell'art. 2087 del c.c., "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro";?che secondo quanto previsto dall'art. l'art. 28, comma 9, del CCNL Funzioni Centrali "Le ferie sono un diritto irrinunciabili e non sono monetizzabili", salvo che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, "qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito", si procede al pagamento sostitutivo delle stesse; ?che ai sensi dei successivi commi del citato art. 28 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018" in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo" (comma 14). In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza" (comma 15); ?che dalla giurisprudenza nazionale ed euro-unitaria (cfr. Corte di Giustizia, Grande Sezione, 6 novembre 2018, causa C- 696/16), la regola juris in materia è quella per cui, per un verso, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare, trovando il proprio fondamento nell'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ed ha il medesimo valore giuridico dei Trattati ai sensi dell'art 6 paragrafo 1 TUE: la ratio dell'esercizio dello stesso è quella di consentire al lavoratore di riposarsi dall'esecuzione dei compiti attribuiti godendo così di un periodo di relax e svago. Per altro verso, il datore di lavoro ha l'onere di assicurarsi concretamente e con trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di godere delle ferie annuali retribuite invitandolo, se necessario formalmente, a farlo; ?che il diritto alle ferie, riconosciuto a ogni lavoratore, senza distinzioni di sorta, mira a reintegrare le energie psico-fisiche del lavoratore e a consentirgli lo svolgimento di attività ricreative e culturali, nell'ottica di un equilibrato «contemperamento delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore»; ?che la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha rafforzato i connotati di questo diritto fondamentale del lavoratore e ne ha ribadito la natura inderogabile, in quanto finalizzato a «una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute»; ?che la garanzia di un effettivo godimento delle ferie traspare, secondo prospettive convergenti, dalla giurisprudenza costituzionale e da quella europea; E' EVIDENTE che il "subdolo" e "inaccettabile" INVITO a programmare la fruizione di almeno 2/3 delle ferie residue entro il mese di novembre, con la MINACCIA che il Datore di Lavoro

disporrebbe d'ufficio, è da considerarsi illegale e violativo delle norme contrattuali, e di fatto rappresenta l'ulteriore tentativo di parte dell'attuale Dirigenza (compresa quella dell'ITL di Roma) di rodere e limitare i diritti di tutto il personale. Si RICHIEDE pertanto che la seconda email, a firma Processo, Pianificazione, Controllo e Funzionamento – Team Personale, sia ritirata ed annullata, ripristinando unicamente il dettato contrattuale, con un doveroso distinguo per i particolari casi (malattia, intervento chirurgico, L.104,.....).

p. USB – PI COORDINAMENTO NAZIONALE INL – MLPS - ANPAL