

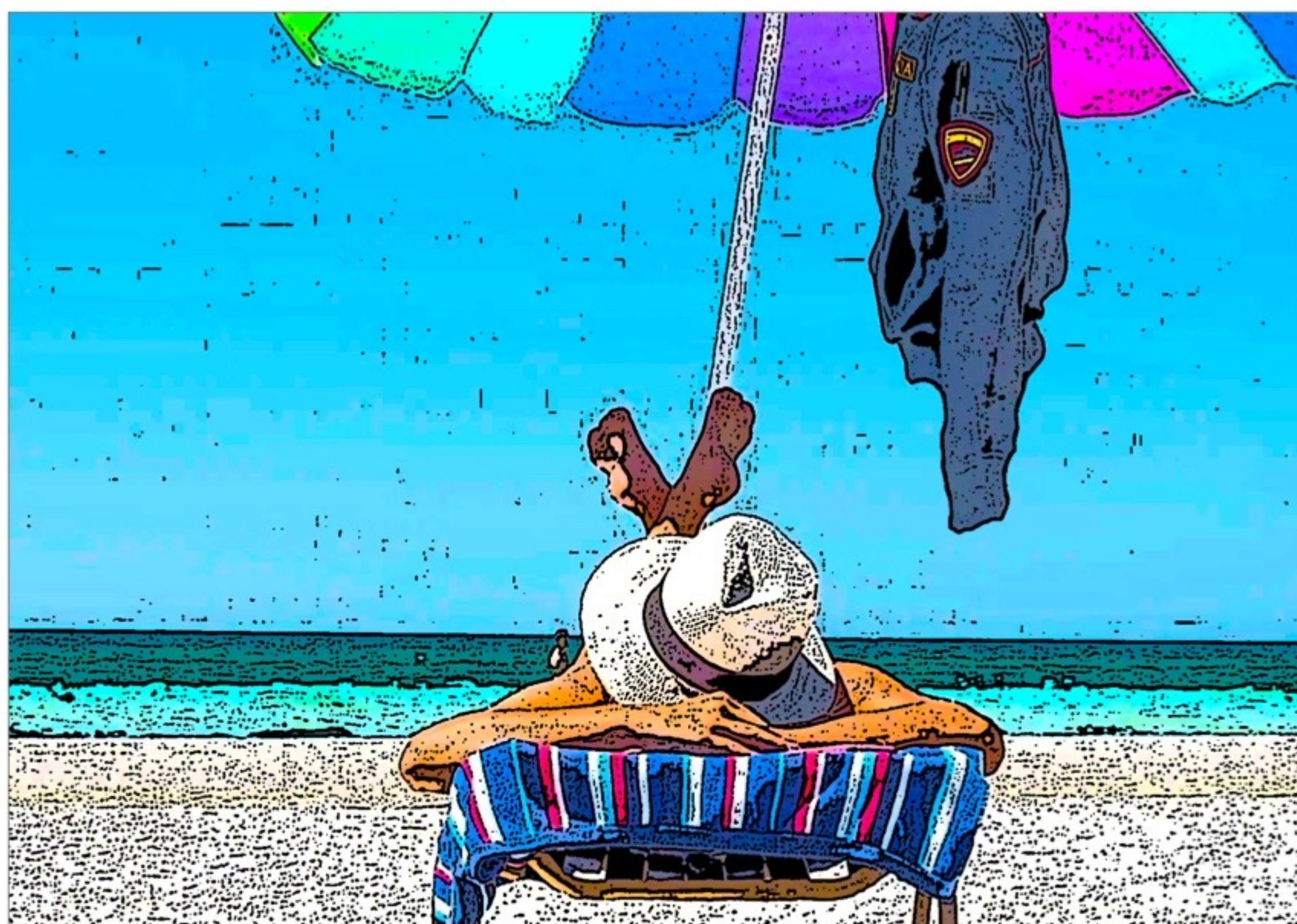
CONGEDO ORDINARIO E PERMESSI LEGGE

In occasione del periodo estivo, tipicamente dedicato alle vacanze, pubblichiamo uno schema riassuntivo delle norme relative al Congedo Ordinario e ai Permessi Legge completo anche di tutte le novità introdotte dal nuovo contratto di lavoro.

CONGEDO ORDINARIO E P. L. 937/77

A cura della D.ssa Claudia Candela - Ufficio Studi SAP

Al fine di inquadrare sommariamente la disciplina e le condizioni delle assenze dall'attività lavorativa garantite ad ogni lavoratore in quanto tale, partiamo con il ricordare che la Costituzione stabilisce all'articolo 36, comma 4, che "Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi". La ratio di tale istituto è connessa alla naturale esigenza del dipendente di godere di un momento di riposo rigenerante, con un tornaconto benefico anche per l'Amministrazione in quanto permette al dipendente stesso di recuperare le energie psico-fisiche per svolgere i suoi compiti istituzionali in maniera efficiente ed efficace.



LE FONTI

Per i dipendenti della Polizia di Stato la relativa disciplina si trova:

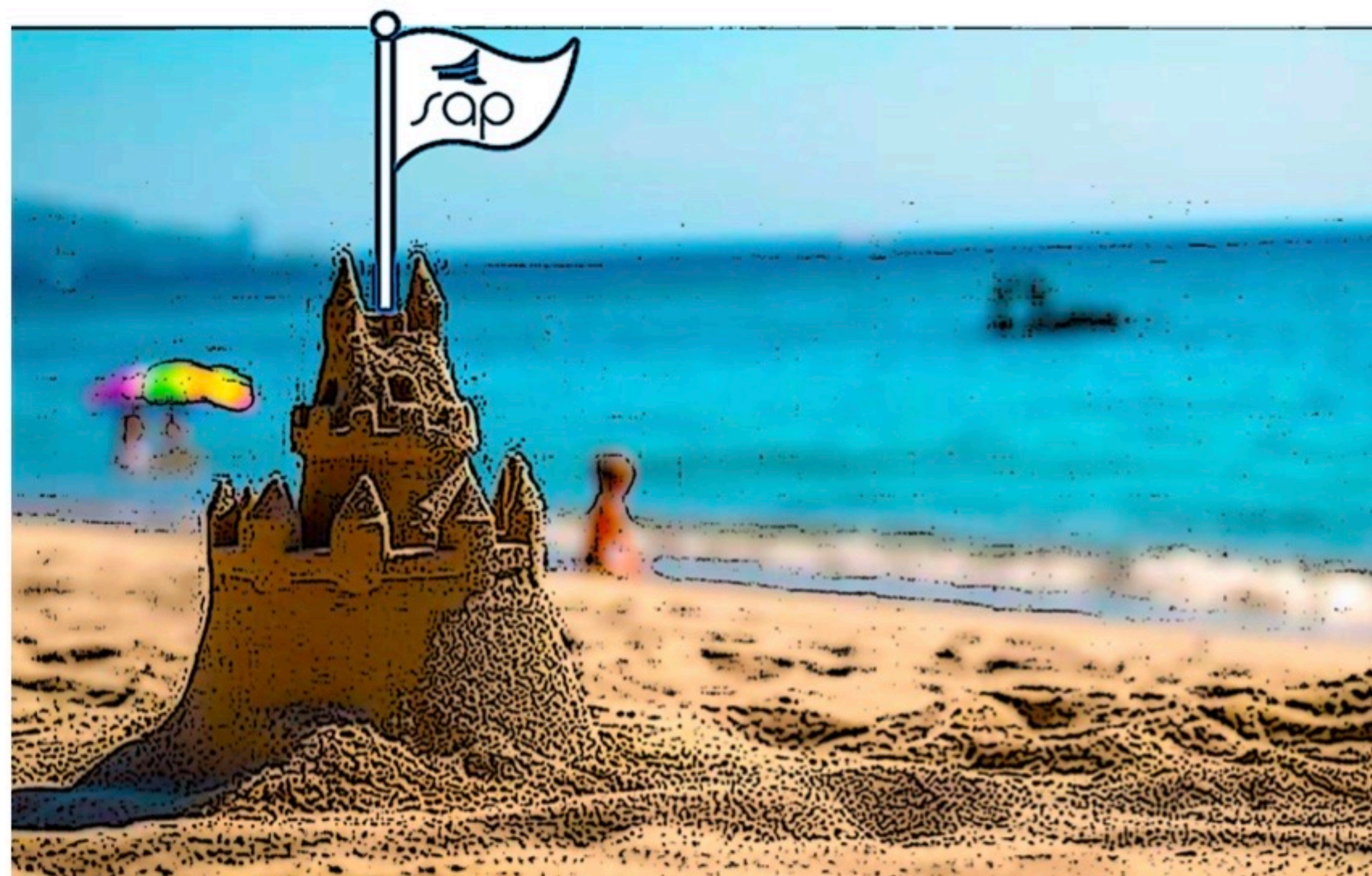
- nell'articolo 49 del D.P.R. n.335 del 1982, "Ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia";
- nell'articolo 59 del D.P.R. n.782 del 1985, "Approvazione del regolamento di servizio dell'Amministrazione della pubblica";
- nei seguenti accordi sindacali: D.P.R. n.395 del 1995; D.P.R. n.54 del 1999; D.P.R. n.164 del 2002; D.P.R. n.39 del 2018; D.P.R. n.57 del 2022.

LA DURATA

L'art. 14 del D.P.R. n.395 del 1995 prevede, proporzionalmente all'anzianità di servizio, la durata del congedo ordinario rapportato alle diverse tipologie di articolazione dell'orario di lavoro.

Nell'anno di immissione e in quello di cessazione dal servizio, la durata del congedo è determinata in relazione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero. Ai sensi

dell'art. 1, co. 1, lett. b) della legge 937/1977, al dipendente spettano annualmente, oltre al congedo ordinario, anche 4 giornate di riposo da fruire, improrogabilmente, entro l'anno solare di maturazione.



	Giorni di ferie spettanti annualmente	Anni di servizio
Personale che svolge attività articolata su 5 giorni lavorativi:	26	nei primi 3 anni di servizio
	28	fino a 15 anni di servizio
	32	fino a 25 anni di servizio
	39	oltre i 25 anni di servizio (41 per coloro che hanno maturato tale anzianità entro il 31 dicembre 1996)
Personale che svolge attività articolata su 6 giorni lavorativi:	30	per i primi 3 anni di servizio, per il personale in servizio dall'anno 1995
	32	per il personale con meno di 15 anni di servizio
	37	per il personale con più di 15 anni di servizio ma meno di 25
	45	per il personale con più di 25 anni di servizio
	47	per il personale che alla data del 31 dicembre 1996 aveva già maturato i 25 anni di servizio
Per tutti	4 giorni ai sensi della legge 937 del 1977, i c.d. P.L.	



IL TERMINE PER LA FRUIZIONE

Per quanto attiene i termini di fruizione il riferimento è l'articolo 9, comma 1, del D.P.R. n.39 del 2018 nel quale viene stabilito che, qualora indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile la completa fruizione del congedo ordinario nel corso dell'anno, la parte residua **deve essere fruita entro i diciotto mesi successivi**. Lo stesso periodo di fruizione è previsto nel caso in cui emergano motivate esigenze di carattere personale: infatti il dipendente può richiedere il congedo residuo entro i diciotto mesi successivi

all'anno di spettanza. Le quattro giornate di riposo previste ai sensi della legge 937 del 1977 sono da fruire entro l'anno solare.

PIANIFICAZIONE DELLA FRUIZIONE

L'ultimo accordo sindacale, il D.P.R. n.57 del 2022, all'articolo 28, ha previsto delle importanti novità riguardanti **la pianificazione delle ferie**. Innanzitutto al fine di una efficace pianificazione della fruizione, il congedo ordinario può essere scaglionato in più periodi, garantendo il godimento di almeno 4 settimane di congedo annuale, di cui almeno 2 settimane nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, elevate a 3 settimane per il personale con oltre 25 anni di servizio. Nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre e in occasione delle festività natalizie e pasquali, del 25 aprile, del 1° maggio, del 2 giugno, del 1° novembre e dell'8 dicembre, le Amministrazioni predispongono, con congruo anticipo, una pianificazione delle esigenze del personale sulla base delle istanze presentate comunicando agli interessati la concessione o il diniego almeno quindici giorni prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Al di fuori delle ipotesi appena descritte, la concessione o il diniego del congedo richiesto deve essere comunicato al dipendente in forma scritta entro un congruo termine dalla presentazione dell'istanza, tenuto conto anche delle eventuali esigenze prospettate dall'interessato. Qualora l'istanza sia stata presentata almeno sessanta giorni prima della data di inizio del congedo, la concessione o il diniego devono essere comunicati al dipendente almeno trenta giorni prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Al fine di rispettare le previsioni sopra descritte, le Amministrazioni provvedono:

- a vigilare sul rispetto dei termini di cui all'articolo 9, commi 1 e 2, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, nell'ottica di un equo contemperamento delle necessità personali del dipendente e delle esigenze di servizio dell'Amministrazione, pianificandone la fruizione con congruo anticipo rispetto alla scadenza, sulla base delle esigenze di servizio e delle istanze del personale;
- a programmare la fruizione del congedo ordinario residuo, anche d'ufficio, al fine sia di garantire l'effettivo reintegro delle energie psico-fisiche del personale, in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti dalle Forze di polizia, sia di renderne sistematica la pianificazione per un buon andamento degli Uffici e un corretto godimento, da parte degli interessati, anche in vista del futuro collocamento a riposo.

RIDUCIBILITÀ, INTERRUZIONE, REVOCA E MANCATA MATURAZIONE

Il congedo ordinario non è riducibile in ragione dell'assenza per infermità, anche se tale situazione si sia protratta per l'intero anno solare. In questa ipotesi sarà cura del dirigente, in relazione alle esigenze organizzative dell'ufficio, far fruire il congedo ordinario maturato ma non goduto al rientro del dipendente in servizio. Tale diritto non si matura, invece, durante la sospensione cautelare dal servizio, né durante l'aspettativa speciale prevista per la procedura di transito del dipendente ad altri ruoli o Amministrazioni dello Stato, e neppure nell'aspettativa concessa al personale permanentemente non idoneo in modo parziale al servizio durante la procedura del riconoscimento della dipendenza da causa di servizio. Il godimento del congedo ordinario può essere interrotto per i seguenti eventi: in occasione del ricovero ospedaliero del dipendente o del figlio di età inferiore a 8 anni; nell'ipotesi in cui insorga una malattia o vi sia stato un infortunio con prognosi superiore a tre giorni. Tali situazioni devono essere adeguatamente e debitamente documentate anche per permettere all'Amministrazione di essere posta in condizione di poter fare accertamenti a seguito di tempestiva informazione.

Nel caso in cui il dipendente, per indifferibili esigenze, sia stato costretto a interrompere le ferie perché richiamato in servizio, sulla base della documentazione fornita, è previsto il rimborso delle spese sostenute successivamente alla concessione del congedo stesso e connesse al mancato viaggio e soggiorno. Infine, si ricorda che non concorrono alla maturazione delle ferie i periodi di aspettativa senza assegni. L'aspettativa senza assegni determina una sospensione del rapporto di lavoro e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi, per cui, conseguentemente, le ferie debbono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza. In osservanza a tale principio questa interpretazione è sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite le quali, infatti, non sono in alcun modo equiparabili al servizio prestato. Poiché le ferie rappresentano il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato, non vi sarebbe motivo di riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (Cass. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 e Cass. 1315 del 1985).

Stesso principio vale nel caso del congedo biennale previsto per gravi e documentati motivi familiari all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53. Per il familiare avente diritto tale congedo, ai sensi dell'articolo 42, comma 5-quinquies, non rileva ai fini della maturazione delle ferie.

RETRIBUZIONE GARANTITA

L'articolo 14, comma 1, del D.P.R. 395 del 1995 prevede che *"il personale (...) ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di congedo ordinario retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le indennità che non siano corrisposte per dodici mensilità"*.

CONTINUA....

