



## FERIE

Le ferie si maturano in ciascun anno in proporzione ai giorni lavorati. Di regola, le ferie devono essere fruito nello stesso anno in cui maturano (art. 16 comma 9 CCNL 16/05/95). Il dipendente deve compilare l'apposito foglio ferie e farlo firmare al direttivo di riferimento. I direttivi devono farlo firmare al Soprintendente.

### 1. Numero di giorni di ferie annue

Ai dipendenti entrati in servizio da almeno 3 anni (non necessariamente all'O.P.D. e non necessariamente presso il MiB.A.C.: presso la P.A. a prescindere dagli avanzamenti di carriera):

- spettano 36 gg. di ferie al dipendente a tempo pieno che eserciti l'attività lavorativa su 6 giorni alla settimana.
- spettano 32 gg. di ferie al dipendente a tempo pieno che eserciti l'attività lavorativa su 5 giorni alla settimana.

Ai dipendenti con meno di 3 anni di servizio<sup>1</sup> spettano rispettivamente:

- 34 gg. di ferie al dipendente a tempo pieno che eserciti l'attività su 6 giorni alla settimana.
- 30 gg. di ferie al dipendente a tempo pieno che eserciti l'attività su 5 giorni alla settimana.

Schema riepilogativo:

FERIE ANNUE LAVORATORI TEMPO PIENO	FINO A 3 ANNI DI SERVIZIO	OLTRE 3 ANNI DI SERVIZIO
LAVORO SETTIMANALE SU 6 GIORNI	34	36
LAVORO SETTIMANALE SU 5 GIORNI	30	32

Ciascun dipendente ha diritto a due settimane continuative di ferie nel periodo dal 1 giugno – 30 settembre.

Per le frazioni di anno (entrata o uscita dal servizio a metà anno) le ferie maturano in proporzione al tempo lavorato. Ad es. se Tizio lavora 5 mesi e poi va in pensione e lavorava su 5 giorni la settimana si ha :  $32 : X = 12 : 5 \Rightarrow X = 32 * 5 / 12 = 13.33$

La frazione di mese superiore ai 15 giorni è calcolata come mese intero (art. 16 comma 7 CCNL 16/05/1995).

Le ferie NON maturano nei seguenti casi di assenze:

- dopo i primi 30 gg. di congedo parentale (art. 10 CCNLI 16/05/2001 lett. c);

<sup>1</sup> Da calcolare dalla data di entrata in servizio: automaticamente, decorsi i 3 anni spettano i 2 giorni in più.



- astensione per le malattie del figlio oltre i primi trenta giorni in ciascuno dei tre anni e le astensioni per malattia dopo i primi tre anni (art. 10 CCNLI 16/05/2001 lett. d);
- aspettativa per esigenze personali o di famiglia (art. 7 CCNL integrativo 16/05/2001)

Perciò dal totale delle ferie annuali vanno detratti i giorni di ferie non maturati in ragione di queste assenze.

Maturano invece in caso di malattia o infortunio (art. 16 comma 15 CCNL 16/05/1995).

In caso di malattia durante le ferie che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o di durata superiore ai 3 giorni, il dipendente deve tempestivamente fornire all'Amministrazione la documentazione attestante la malattia od il ricovero e le ferie sono sospese per l'intera durata dell'evento.

In caso di malattia del figlio minore di 8 anni che dia luogo a ricovero ospedaliero si interrompono, a richiesta documentata del genitore, le ferie per il periodo corrispondente.

### Ferie per i PART TIME

Regole particolari valgono per il calcolo delle ferie per i part timer:

- **PART TIME VERTICALE:**

**1) Lavoratori part time verticale annuale** (ad es. 6 mesi di assenze e 6 mesi di lavoro).

Il contratto C.N.L.I. 16/02/99 dice che i dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopprese proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Bisogna anzitutto accertare se il dipendente abbia più o meno di 3 anni di servizio e se, quando è in servizio, lavori su 5 o su 6 giorni, secondo lo schema già indicato, al fine di individuare le ferie a cui il dipendente avrebbe diritto se fosse a tempo pieno (ad es. 32 perché ha più di 3 anni di servizio e lavora su 5 giorni).

**N.B.:** i decimali si arrotondano all'unità superiore solo se pari a 5 o superiori; se inferiori, si arrotondano per difetto.

Poi si imposta la seguente proporzione:

N. GIORNI CUI IL DIPENDENTE AVREBBE DIRITTO SE FOSSE A TEMPO PIENO	:	<b>12 MESI</b>	=	N° MESI CHE IL DIPENDENTE PART TIME LAVORA	:	X
---	---	----------------	---	--	---	---

Per fare un esempio:

$$32 : 12 = x : 6$$

dove:

- 32 sono i giorni di ferie cui un dipendente con più di 3 anni di servizio e che lavora su 5 giorni settimanali, ha diritto;
- 12 sono i mesi dell'anno;
- x è l'incognita che si deve trovare;
- 6 sono i mesi che il lavoratore part time lavora effettivamente

$$x = 30 \cdot 6 / 12 = 15$$

uguale risultato si ottiene calcolando i giorni lavorati all'anno.



**2) Lavoratori part time verticale settimanale** (ad es. lavora su 2 giorni la settimana su 6).

Il contratto C.C.N.L.I. 16/02/99 dice che i dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Anzitutto accertare se il dipendente è entrato in servizio da più o meno di 3 anni, al fine di individuare il numero di ferie cui il dipendente avrebbe diritto se fosse a tempo pieno (34 o 36).

**N.B.:** i decimali si arrotondano all'unità superiore solo se pari a 5 o superiori; se inferiori, si arrotondano per difetto.

Poi impostare la seguente proporzione:

N. GIORNI CUI IL DIPENDENTE AVREBBE DIRITTO SE FOSSE A TEMPO PIENO	:	<b>6 GIORNI</b>	=	X	:	N° GIORNI CHE IL DIPENDENTE PART TIME LAVORA alla settimana
---	---	-----------------	---	---	---	--

Per fare un esempio:

$$34 \quad : \quad 6 \quad = \quad x \quad : \quad 2$$

dove:

- 34 sono i giorni cui il dipendente fino a 3 anni di servizio ha diritto (su 6 gg. di lavoro)
- 6 sono i giorni di lavoro settimanali
- x è l'incognita da trovare
- 2 sono i giorni lavorati alla settimana

$$x = 34 \cdot 2 / 6 = 11.33 \Rightarrow 11$$

Uguale risultato si ottiene se la proporzione viene impostata non su base settimanale ma su base annuale:

$$34 \quad : \quad 312 \quad = \quad x \quad : \quad 104$$

dove:

- 34 idem c.s.
- 312 sono i giorni lavorati dal dipendente che lavora su 6 giorni settimanali
- x idem c.s.
- 104 sono i giorni lavorati dal dipendente che lavora su 2 giorni settimanali

• **PART TIME ORIZZONTALE.**

**3) Lavoratori part time orizzontale settimanale** (lavoro su 6 o 5 gg. con meno di 36 ore settimanali).

**N.B.:** non è in part time chi lavora su 5 giorni ma fa 36 ore settimanali; chi lavora su 5 giorni e fa 34 ore settimanali è part timer orizzontale.

Anzitutto accertare se il dipendente è entrato in servizio da più o meno di 3 anni e se lavora su 6 o 5 giorni la settimana. Ciò fatto, ai dipendenti a tempo parziale orizzontale spetta un numero di giorni di ferie pari ai lavoratori a tempo pieno.



**Rinvio al 30 aprile dell'anno successivo per “ motivate esigenze di carattere personale”**

(art. 16 comma 13 CCNL 16/05/1995)

Le ferie devono essere godute nell'anno in cui maturano. In caso di motivate esigenze di carattere personale<sup>2</sup>, il dipendente dovrà fare domanda, entro il 20/12 di ciascun anno, di rinvio delle ferie; il termine di rinvio è il **30 aprile dell'anno successivo**.

**Rinvio al 30 giugno dell'anno successivo per “indifferibili esigenze di servizio”**

(art. 16, comma 12 CCNL 16/05/1995)

In caso di indifferibili esigenze di servizio, l'Amministrazione potrà rinviare la fruizione delle ferie dell'anno in corso al 30 giugno dell'anno successivo, con apposito provvedimento normativo. All'uopo, il dipendente deve segnalare all'amministrazione il n. di ferie che non ha potuto fruire per ragioni di servizio, e va documentata specificamente con la sottoscrizione del direttivo di riferimento l'esigenza di rinvio del godimento al 30 giugno. Il modello di segnalazione va inviato al Soprintendente per la concessione del rinvio.

---

<sup>2</sup> Per motivate esigenze di carattere personale si intendono gli impegni personali o familiari che impongono al dipendente di essere assente all'inizio dell'anno successivo. Devono essere esigenze sufficientemente specificate nella domanda, perché l'amministrazione è tenuta a valutare l'opportunità di concedere il rinvio.