

Delibera n. **166** del Consiglio di Amministrazione del **23/06/2020**

pag. 1/5

<b>OGGETTO: Ferie e monte ore individuale (MOI) pregressi del personale tecnico amministrativo</b>			
N. o.d.g.: <b>09/07</b>	Rep. n. <b>166/2020</b>	Prot. n. <b>258288/2020</b>	<b>UOR: AREA RISORSE UMANE - ARU / UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO</b>

Responsabile del procedimento: Maria Zanato  
Dirigente: Anna Maria Cremonese

Nominativo	F	C	A	As
Prof. Rosario Rizzuto	X			
Prof. Gianfranco Bilardi	X			
Prof. Giovanni Luigi Fontana	X			
Prof.ssa Lucia Regolin	X			
Prof. Ambrogio Fassina	X			
Dott.ssa Elena Autizi	X			

Nominativo	F	C	A	As
Dott. Francesco Nalini	X			
Dott.ssa Chiara de' Stefani	X			
Dott. Antonio Rigon	X			
Sig. Marco Centonze			X	
Sig.ra Agnese Maiocchi			X	

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il Rettore Presidente cede la parola alla dott.ssa Cremonese, Dirigente dell'Area Risorse Umane, la quale fa presente che l'Area Risorse Umane, in seguito alle previsioni in materia dei vari decreti ministeriali sull'emergenza sanitaria, ha verificato che esiste una situazione di forte accumulo di giorni di ferie e di monte ore individuale (MOI) da parte del personale tecnico amministrativo, la cui persistenza non appare compatibile con le previsioni di legge e con le previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro (Allegato n. 1/1-4).

Si ricorda che le ferie del personale tecnico amministrativo sono disciplinate dall'art. 28 del CCNL del 16 ottobre 2008 relativo al comparto Università, come modificato dall'art. 45, del CCNL del 19 aprile 2018 relativo al comparto Istruzione e Ricerca e dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012.

Dal combinato disposto dell'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012, e delle disposizioni contrattuali risulta che le ferie e i riposi spettanti al personale devono essere obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, salvo le eccezioni motivate disposte dal CCNL vigente, ovvero che *"all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruiti sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità"*.

Inoltre, in molti casi, il personale chiede di poter usufruire delle ferie pregresse e/o del MOI accumulato prima del collocamento in quiescenza o della conclusione del contratto a tempo determinato, creando difficoltà organizzative alla struttura di appartenenza, che si trova nell'impossibilità di sostituire il dipendente in quanto formalmente ancora in servizio.

Per quanto riguarda l'istituto del MOI (monte ore individuale), si fa presente che la sua disciplina è dettata dall'art. 27, comma 2, del CCNL del 16 ottobre 2008 relativo al comparto Università e dall'art. 5 del Regolamento di Ateneo sull'orario di lavoro del Personale Tecnico Amministrativo, emanato con decreto rettorale rep. 3602/2001 del 22 novembre 2001. Esso rappresenta il cumulo delle ore eccedenti l'orario di lavoro contrattuale che non siano state pagate come straordinario. IL CCNL prevede che tali ore debbano essere fruiti entro il trimestre successivo al termine dell'anno di riferimento.

Negli anni passati sono state emanate diverse circolari sul punto, al fine di predisporre piani di recupero che portassero a ridurre gradualmente le ferie pregresse non fruiti (circolare prot. n. 19712 del 2 febbraio 2016 – Allegato n. 2/1-1, circolare prot. n. 486677 del 14 novembre 2018 – Allegato n. 3/1-3), che tuttavia non hanno portato ai risultati auspicati.

**Delibera n. 166 del Consiglio di Amministrazione del 23/06/2020**

pag. 2/5

Infatti al 31 dicembre 2019 risultavano 50.565 giorni di ferie pregresse non usufruite e 125.823 ore di MOI (pari a 17.475 giorni), con un accantonamento a bilancio di quasi 4 milioni di euro.

E' indispensabile pertanto riportare la gestione delle ferie e del MOI ad una situazione conforme alle previsioni contrattuali e normative fissando delle regole che accompagnino il recupero delle ferie e del MOI pregressi conciliando il diritto irrinunciabile del dipendente alle ferie con il buon andamento dell'organizzazione e adottando regole uniformi a livello centrale.

**Ferie pregresse**

Premesso quanto sopra, si propone un piano di recupero vincolante, unico a livello di Ateneo, e non più su basi volontarie, come da tabella allegata (Allegato n. 4/1-3).

Il piano ha come obiettivo il recupero fino a 90 giorni di ferie in 5 anni per tutti coloro che si trovino con un numero di ferie pregresse maggiore di 30 giorni.

Il dipendente che non esaurirà le ferie pregresse al termine dei 5 anni, dovrà predisporre un nuovo piano al termine del quinquennio.

E' comunque onere del dipendente, in collaborazione con il responsabile della struttura, prevedere un piano di recupero più intensivo che permetta l'azzeramento delle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro per il collocamento in quiescenza o per conclusione del contratto a tempo determinato. Tale piano dovrà prevedere una maggiore intensità nel recupero delle ferie pregresse qualora la data di cessazione prevista sia tale da non consentire l'integrale recupero applicando il piano di Ateneo.

Le ferie pregresse non fruite secondo il piano definito dall'Ateneo non saranno riportate all'anno successivo, fatti salvi i casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità). Qualora, per motivazioni organizzative legate alle esigenze di servizio della struttura, non sia possibile il rispetto del piano la deroga deve essere autorizzata con provvedimento del dirigente dell'Area Risorse Umane, purché siano verificate le motivazioni oggettive.

Per il solo anno 2020 coloro che al 31 dicembre 2019 avevano un numero di giorni di ferie (ferie pregresse) maggiore o uguale al numero di giorni di ferie dell'anno 2020, devono utilizzare, dal 1 luglio al 31 dicembre 2020, un numero di giorni di ferie pari a quelle dell'anno 2020 in aggiunta alle ferie già fruite fino al 30 giugno, così come risulta dall'Allegato 4.

Per tutti i dipendenti il riporto delle due settimane di ferie nei 18 mesi successivi può avvenire previa attestazione del responsabile della struttura dell'impossibilità a fruirne, a causa delle esigenze di servizio o a causa non imputabile o riconducibile al dipendente (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità).

**Monte Ore Individuale (MOI)**

Analogamente, per il MOI non recuperato entro il 31 marzo 2020, si propone un progetto di rientro, che ha caratteristiche differenziate tra i dipendenti che hanno un numero di ferie pregresse che richiede un recupero pluriennale e gli altri dipendenti.

Nella prima situazione il recupero del MOI inizierà al termine del piano di rientro delle ferie, nel secondo caso inizierà fin da subito prevedendosi un recupero annuale di ore almeno pari a due settimane di ferie, il cui piano va concordato con il responsabile della struttura.

I piani di recupero del monte ore individuale dovranno prevedere una maggiore intensità nel recupero delle ore rispetto a quanto sopra precisato qualora la data di cessazione del rapporto di lavoro prevista sia tale da non consentire l'integrale recupero applicando il piano di Ateneo. E' onere del dipendente, in collaborazione con il responsabile della struttura, prevedere un piano di recupero che permetta l'azzeramento del MOI prima della cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età o di servizio o per conclusione del rapporto a tempo determinato.

Il MOI oggetto dei piani di recupero e non utilizzato secondo quanto previsto dai piani stessi non sarà riportato all'anno successivo, fatti salvi i casi in cui l'impossibilità di fruire dei recuperi non è imputabile o riconducibile al dipendente (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità).

**Delibera n. 166 del Consiglio di Amministrazione del 23/06/2020**

pag. 3/5

A partire dall'anno 2020 il MOI (monte ore individuale) che verrà maturato in corso d'anno dovrà essere obbligatoriamente recuperato entro il 31 marzo dell'anno successivo. Decorso tale termine non potrà più essere utilizzato e verrà azzerato, nel rispetto delle previsioni contrattuali.

**Il Consiglio di Amministrazione**

- Visto l'art. 2109, comma 2, del codice civile che prevede: "Il prestatore di lavoro (n.d.r.) ha anche diritto, (...) ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro";
- Visto l'art. 28 del CCNL del 16 ottobre 2008 relativo al comparto Università, come modificato dall'art. 45, del CCNL del 19 aprile 2018 relativo al comparto Istruzione e Ricerca che prevede al comma 9 "Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, (...). Esse vanno fruiti nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio" e al comma 12 "Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione";
- Visto che dal combinato disposto dell'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012, con le disposizioni contrattuali risulta che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale devono essere obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, salvo le eccezioni motivate disposte dal CCNL vigente, contenute nella Dichiarazione congiunta n. 1 allegata al contratto, che prevede: "In relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1 (Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruiti sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità. (...)";
- Visto l'art. 27 del CCNL del 16 ottobre 2008 relativo al comparto Università che, al comma 2, prevede: "Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo";
- Visto il Regolamento di Ateneo sull'orario di lavoro del Personale Tecnico Amministrativo emanato con decreto rettorale rep. 3602/2001 del 22 novembre 2001 che prevede all'art. 5 Crediti orari e riposi compensativi "Tutto il personale, quale che sia la tipologia oraria adottata, che per effetto di eventuali urgenze o prolungamenti orari motivati e autorizzati è tenuto a prestare ore in eccedenza rispetto a quelle previste dalla propria tipologia oraria (quando tali prolungamenti siano comunque inferiori all'ora), accumula un credito orario che deve convertire in riposi compensativi da usufruire in accordo con il Responsabile della struttura. Il monte ore di credito orario individuale (M.O.I.), accumulato da ciascun dipendente, può essere utilizzato nel corso di ogni trimestre a titolo di riposo compensativo, tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura. Il M.O.I. residuale di fine anno deve essere esaurito entro il primo trimestre dell'anno successivo, salvo motivate esigenze della struttura";
- Tenuto conto che in Ateneo esiste, come descritto nel preambolo, una situazione di ferie pregresse e MOI in esubero da parte del personale tecnico amministrativo, che ha portato ad evidenziare anche forti criticità, nonostante nel corso degli anni siano state emanate diverse circolari sul punto, al fine di predisporre piani di recupero che portassero a recuperare gradualmente le ferie pregresse non fruiti (circolare prot. n. 19712 del 2 febbraio 2016, circolare prot.

**Delibera n. 166 del Consiglio di Amministrazione del 23/06/2020**

pag. 4/5

- n. 486677 del 14 novembre 2018);
- Considerato che il protrarsi di questa situazione ha portato ad avere molti casi in cui il personale, avendo accumulato molti giorni di ferie nel corso degli anni, li fruisce tutti insieme prima del collocamento in quiescenza o della conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato, creando difficoltà organizzative alla struttura in cui presta servizio, che si trova nell'impossibilità di sostituire il dipendente in quanto formalmente ancora in servizio;
  - Ritenuto quindi opportuno prevedere delle regole per il recupero delle ferie per il personale, in applicazione dell'art. 28 del CCNL 16 ottobre 2008 e del MOI come previsto dal Regolamento di Ateneo sull'orario di lavoro del Personale Tecnico Amministrativo;
  - Ritenuto opportuno specificare, nell'ottica di un efficientamento organizzativo e di una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti e dei direttori nell'organizzazione delle attività in relazione ai piani di recupero delle ferie pregresse, secondo quanto emerso durante la discussione, precisare che il dipendente predisponga l'articolazione del piano di recupero delle ferie verificando le esigenze organizzative con il responsabile della struttura, nel rispetto della direttiva di Ateneo;

**Delibera**

1. di prevedere che le ferie pregresse del personale tecnico ed amministrativo debbano essere recuperate secondo la tabella allegata (Allegato 4). Il dipendente che dispone al 31 dicembre 2019 di un numero di giorni di ferie superiore ai giorni recuperabili in 5 anni deve predisporre un nuovo piano di recupero al termine del quinquennio in modo da permettere l'azzeramento delle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età o di servizio. Il dipendente, nel predisporre l'articolazione del piano di recupero delle ferie pregresse, verifica con il responsabile della struttura le esigenze organizzative e di servizio;
2. di prevedere che le ferie pregresse non fruito secondo il piano definito dall'Ateneo non saranno riportate all'anno successivo, fatti salvi i casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità). Qualora, per motivazioni organizzative legate alle esigenze di servizio della struttura, non sia possibile il rispetto del piano la deroga deve essere autorizzata con provvedimento del dirigente dell'Area Risorse Umane, purché siano verificate le motivazioni oggettive;
3. di stabilire che, per il solo anno 2020, il personale tecnico e amministrativo che al 31 dicembre 2019 aveva un numero di giorni di ferie (ferie pregresse) maggiore o uguale al numero di giorni di ferie di competenza dell'anno 2020, deve utilizzare, dal 1 luglio al 31 dicembre 2020, un numero di giorni di ferie pari a quelle dell'anno 2020, in aggiunta alle ferie già fruito fino al 30 giugno, così come risulta dall'allegato 4;
4. di prevedere che per tutto il personale tecnico ed amministrativo, l'eventuale riporto delle due settimane di ferie nei 18 mesi successivi può avvenire previa attestazione del responsabile della struttura dell'impossibilità a fruirne, a causa delle esigenze di servizio o a causa non imputabile o riconducibile al dipendente (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità);
5. di prevedere che il monte ore individuale sia oggetto di un progetto di rientro che ha caratteristiche differenziate tra i dipendenti che hanno un numero di ferie pregresse che richiede un recupero pluriennale e gli altri dipendenti. Nella prima situazione il recupero del MOI inizierà al termine del piano di rientro delle ferie, nel secondo caso inizierà fin da subito prevedendosi un recupero annuale di ore almeno pari a due settimane di ferie, il cui piano va concordato con il responsabile della struttura. I piani di recupero del monte ore individuale dovranno prevedere una maggiore intensità nel recupero delle ore, rispetto a quanto sopra precisato, qualora la data di cessazione dal servizio prevista sia tale da non consentire l'integrale recupero applicando il piano di Ateneo;
6. il MOI oggetto dei piani di recupero e non utilizzato secondo quanto previsto dai piani stessi

**Delibera n. 166 del Consiglio di Amministrazione del 23/06/2020**pag. 5/5

---

non sarà riportato all'anno successivo, fatti salvi i casi in cui l'impossibilità di fruire dei recuperi non è imputabile o riconducibile al dipendente (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità). A partire dall'anno 2020 il MOI (monte ore individuale) che verrà maturato in corso d'anno dovrà essere obbligatoriamente recuperato entro il 31 marzo dell'anno successivo. Decorso tale termine non potrà più essere utilizzato e verrà azzerato nel rispetto delle previsioni contrattuali;

7. di prevedere che, qualora i piani di cui ai punti 1 e 5 non garantiscano il totale recupero delle ferie e del MOI prima della cessazione prevista del rapporto di lavoro, il dipendente, in collaborazione con il responsabile della struttura interessata predisponga, entro il 30 settembre 2020, un piano che preveda un recupero più intensivo, sia delle ferie pregresse che dell'eventuale MOI. In questo caso le previsioni di cui al punto 2 e al punto 6 trovano applicazione sul numero di giorni previsti annualmente dal piano personalizzato.
-