



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



Reggio Calabria, 24/5/2018

Oggetto: Primi chiarimenti in materia di congedo ordinario alla luce del nuovo CCNL.

In generale, ai fini del calcolo delle ferie spettanti ai dipendenti, vengono considerati esclusivamente i giorni lavorativi, con la conseguente esclusione dal computo delle domeniche, delle festività infrasettimanali e dei sabati per coloro che lavorano su cinque giorni, qualora ricadano nel periodo richiesto.

Presso Questo Tribunale, giuste direttive dirigenziali, i periodi di congedo ordinario possono essere fruiti secondo le seguenti modalità:

- nel periodo estivo (1° giugno – 30 settembre) occorre fruire minimo 3 settimane (in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni) oppure minimo 15 giorni lavorativi (in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni);
- successivamente, a conclusione delle festività di fine e inizio anno sino all'Epifania, il residuo del congedo ordinario non può essere superiore a 7 giorni (escluse le 4 festività soppresse che devono essere godute entro la fine dell'anno di riferimento);
- tale residuo massimo di 7 giorni deve essere fruito nell'anno successivo entro e non oltre il 30 aprile (art. 28/15° c. del nuovo CCNL “15. *In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza*”).

Quanto alla normativa contrattuale, anche il nuovo CCNL prevede all'art. 28/14°c. “14. *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*”.

A sostegno di tale regolamentazione, è utile richiamare il seguente orientamento interpretativo dell'ARAN.

Chi stabilisce in quale periodo il lavoratore può fruire delle ferie? È possibile programmare le ferie dei dipendenti nei periodi di minore attività lavorativa?

25/5/2011 - Le modalità di fruizione delle ferie sono disciplinate dal codice civile, dal D.Lgs. n. 66 del 2003, nonché dal ...CCNL ...

Secondo l'art. 2109 del codice civile le ferie, pur configurandosi come un diritto irrinunciabile del lavoratore, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto sia delle esigenze delle imprese che degli interessi del prestatore di lavoro. Tali disposizioni, che in virtù dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, si applicano anche alle pubbliche amministrazioni, risultano coerenti con i principi del lavoro pubblico, laddove al dirigente spetta la responsabilità del corretto funzionamento dell'ufficio cui lo stesso è preposto, in relazione ai canoni costituzionali di imparzialità e buon andamento. In tale ambito, il



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



contratto collettivo del ... ha riaffermato il summenzionato principio secondo cui è il datore di lavoro che pianifica, in relazione alle priorità organizzative dell'amministrazione, le assenze per ferie dei dipendenti, avendo riguardo anche alle esigenze degli stessi. Tuttavia il CCNL, nell'ottica di garantire la fruizione dell'istituto in tempi certi, ha introdotto norme di miglior favore rispetto alla disciplina codicistica che riconosce una maggiore discrezionalità al datore di lavoro privato, ampliando le tutele del lavoratore mediante la previsione di specifiche clausole dirette ad assicurare la fruizione delle ferie entro un determinato arco temporale, nonché a garantire che almeno due settimane vengano utilizzate nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

Pertanto il dirigente, attraverso lo strumento dei cosiddetti “piani ferie” ovvero prestabilendo turni di avvicendamento tra i lavoratori, è tenuto a garantire in ogni caso l'operatività dell'ufficio, assicurando la massima presenza in servizio nelle fasi di maggiore attività e programmando la fruizione delle ferie nei periodi in cui la stessa è ridotta.

In materia di ferie si richiamano, altresì, i seguenti orientamenti dell'ARAN.

Quali motivazioni deve fornire il dipendente per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo?

27/4/2015 - L'art. ... CCNL ... stabilisce che “Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente potrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza”.

Dalla formulazione della norma, non sembra necessario che il dipendente fornisca nel dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie all'anno successivo. In relazione a ciò si ritiene ammissibile che la richiesta possa anche avvenire sulla base di generiche necessità di carattere personale, che non richiedono alcuna valutazione da parte dell'amministrazione.

Infatti, l'aspetto di maggior rilievo della disciplina dell'istituto è rappresentata dal fatto che, in ogni caso, la fruizione differita può essere consentita soltanto qualora la stessa sia compatibile con le “esigenze di servizio”.

Queste ultime, pertanto, rappresentano l'unico criterio da seguire nell'accoglimento della richiesta del lavoratore e, qualora evidenziate, potrebbero costituire il solo elemento ostativo al diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Qualora il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, quali sono i comportamenti da adottare da parte dell'amministrazione?

27/4/2015 - In via preliminare sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto,



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruito, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla L. n. 135/2012). Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in circostanze eccezionali, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In tale caso sarà l'amministrazione a stabilire i periodi di fruizione in quanto, ai sensi dell'art. 2109 del c.c., le ferie sono assegnate dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore". Da ultimo, occorre ricordare che in caso di disservizi o inefficienze organizzative o gestionali, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne nell'ambito della responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 21 del D.Lgs n. 165/2001.

L'ARAN si è soffermata anche su altre tematiche in materia di congedo ordinario: a titolo esemplificativo si riportano i seguenti orientamenti.

Si può riconoscere al dipendente il diritto di "revocare" le ferie già autorizzate?

25/9/2011 - Le ferie, ai sensi dell'art. 2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a contemperare le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale principio codicistico, finalizzato prioritariamente alla tutela delle esigenze organizzative della parte datoriale, non sembra possibile attribuire al lavoratore il "diritto di revoca" delle ferie. Infatti, l'eventuale previsione di tale possibilità potrebbe lasciare intendere il riconoscimento della piena autonomia del dipendente a decidere, in via unilaterale, il proprio periodo di ferie, senza tener conto delle esigenze di servizio. Tale ipotesi, invece, risulta essere del tutto contraria alle finalità e alle regole del citato art. 2109 del codice civile. In ogni caso, nulla vieta che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità e dei tempi relativi alla fruizione delle ferie, accogliere la richiesta del dipendente, spostando le ferie in un altro periodo temporale, sempre previa valutazione delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



Le quattro giornate di festività soppresse non fruita nell'anno in corso possono essere differite all'anno successivo?

25/5/2011 - Sulla problematica sollevata occorre richiamare la sentenza del Consiglio di Stato n. 802 del 20/10/1986, con la quale viene affermato che la legge n. 937 del 1977, nell'attribuire alle quattro giornate di riposo per festività soppresse la stessa qualificazione giuridica del "congedo ordinario", "ha voluto disciplinare in modo differente il procedimento della loro concessione" specificando che " qualora tali giornate non siano fruita per motivate esigenze inerenti all'organizzazione dei servizi nel corso dell'anno solare" le stesse vengono retribuite. Pertanto, in via generale, le giornate in parola non possono essere portate all'anno successivo, tuttavia, a differenza delle ferie, sono monetizzabili laddove non vengano concesse per motivate esigenze di servizio.

E' possibile recuperare la festività del Santo Patrono di cui il dipendente non abbia fruito, in quanto assente per malattia?

29/4/2016 - In merito alla questione in esame, si rappresenta che la disciplina delle festività, contenuta nel ... CCNL ..., non prevede alcuna forma di recupero della festività del Santo Patrono, che sia ricompresa in un periodo di assenza per malattia. In tale ipotesi, quindi, il dipendente che non abbia usufruito della ricorrenza del Santo Patrono non potrà imputare una successiva giornata di assenza dal servizio alla fruizione della festività non goduta.

In caso di impossibilità di fruizione, per motivi di servizio, della festività del Santo patrono è possibile richiedere il riposo compensativo?

25/5/2011 - Nel caso prospettato e cioè il mancato godimento per motivi di servizio della festività del santo Patrono, la ricorrenza deve essere fruita come riposo compensativo in altri giorni lavorativi.

Particolare attenzione merita la correlazione tra il congedo ordinario e lo stato di malattia sopravvenuto nel corso delle ferie, oppure immediatamente antecedente o successivo alle ferie programmate o non programmate: ecco gli orientamenti dell'ARAN più significativi in materia.

È possibile per un dipendente chiedere giorni di ferie, senza soluzione di continuità, successivamente ad un periodo di assenza per malattia?

25/5/2011 - Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a valutare le esigenze dell'amministrazione e gli interessi del lavoratore in applicazione dell'art. 2109 del codice civile. Resta, pertanto, nella discrezionalità del dirigente determinare le modalità temporali di fruizione dell'istituto in questione ...

È possibile fruire delle ferie subito dopo un'assenza per malattia?

10/6/2015 - In merito alla questione in esame, occorre segnalare che non si rinvencono disposizioni, legislative o contrattuali, ostative alla fruizione delle ferie successivamente ad un'assenza per malattia e, quindi, senza la ripresa del servizio.

Tuttavia, si ritiene utile sottolineare che, sulla base di quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, è il datore di lavoro che stabilisce le ferie "tenuto conto delle esigenze



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro". Pertanto, la fruizione delle ferie può avvenire solo a seguito di una espressa autorizzazione da parte del dirigente, che dovrà valutare, in relazione alle esigenze di servizio, se concedere o meno le stesse in tale circostanza. In ogni caso, il dipendente dovrà presentare una specifica richiesta e, solo dopo aver ottenuto la prescritta autorizzazione, potrà fruire delle ferie.

Infatti, è prassi consolidata presso Questo Tribunale consentire la fruizione delle ferie in prosecuzione all'assenza per malattia esclusivamente nell'ipotesi di congedo ordinario già programmato e preventivamente autorizzato.

Nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato a fruire delle ferie e poi intervenga una malattia, il cui certificato inizia a decorrere dal giorno antecedente a quello previsto per la fruizione delle ferie, quest'ultima giornata deve essere considerata come ferie o come malattia?

10/6/2015 - In proposito, si ritiene che vi sia una prevalenza della malattia sulle ferie (anche di un solo giorno), nell'ipotesi in cui lo stato morboso si sia verificato in un momento antecedente alla fruizione delle ferie, regolarmente richieste e autorizzate dal datore di lavoro.

In conseguenza di ciò, a decorrere dal giorno riportato nel certificato medico e per la durata ivi indicata, l'assenza non può che essere imputata alla malattia. La fruizione del giorno di ferie, quindi, potrà avvenire in un momento successivo, previa presentazione di una nuova richiesta da parte del dipendente.

Può essere considerato valido, ai fini della interruzione delle ferie per malattia, un certificato medico che inizi a decorrere da un giorno festivo?

10/6/2015 - Al riguardo, si fa presente che non sussistono disposizioni specifiche per la certificazione delle assenze per malattia che interrompono la fruizione di un periodo feriale. Il CCNL del 16.05.1995, infatti, all'art. 16, comma 14, si limita a prevedere che deve trattarsi di ricovero ospedaliero ovvero che l'assenza deve avere una durata superiore ai 3 giorni.

Pertanto, come per le ordinarie malattie, l'individuazione della decorrenza dell'evento morboso dovrà avvenire in riferimento all'arco temporale indicato nella certificazione medica, anche nel caso in cui tale inizio coincida con un giorno festivo.

Le ferie possono essere interrotte per fruire dei tre giorni di permesso per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992?

27/4/2015 - In proposito, occorre evidenziare che ... le ferie possono essere interrotte soltanto in due casi: a) per motivi di servizio ... ; b) per le malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni ... Pertanto, in considerazione delle previsioni contenute nelle citate disposizioni contrattuali ed in assenza di una specifica deroga, si ritiene che le ferie non possano essere interrotte dai suddetti permessi.

Segue normativa contrattuale.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978

CCNL 2018 - Capo IV. Ferie e festività

Art. 28 - Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei cc. 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.
9. **Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.**
10. **L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.**
11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
12. **Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.**
13. **Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.**



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



14. **In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.**

15. **In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.**

16. **Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.**

17. **Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 37, 2° comma ¹, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.**

Art. 29 - Festività

1. **Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.**

2. **Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.**

Art. 30 - Ferie e riposi solidali

1. **Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:**

a) **le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;**

b) **le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.**

2. **I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.**

3. **Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.**

¹ **Art. 37 - Assenze per malattia** "1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. 2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi".



Tribunale di Reggio Calabria

***Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo***

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. la presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.