



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

Salerno, lì 14/03/2024

Prot. N. 031 / STN / 2024

Egr. Direttore Generale ASL Salerno
direzionegenerale@pec.aslsalerno.it

Egr. Direttore Sanitario ASL Salerno
direzionesanitaria@pec.aslsalerno.it

Egr. Direttore Amministrativo ASL Salerno
direzioneamministrativa@pec.aslsalerno.it

Egr. Direttrice del Personale ASL Salerno
personale@pec.aslsalerno.it

Egr. Dirigente delle Professioni Sanitarie
f.petrosino@aslsalerno.it

Egr. Coordinatore RSU ASL Salerno
v.ferrara@aslsalerno.it

Oggetto: DIRETTIVA FERIE – Considerazioni.

La direttrice della FC Gestione del Personale con due separate note, la 34383 del 13/02/2024 e la 42725 del 27/02/2024 tra l'altro non partecipata alle OO.SS. ed alla RSU, e' entrata nel merito della fruizione delle ferie da parte dei dipendenti dell'ASL Salerno e sulla problematica di quelle arretrate.

La stessa evidenzia come il fenomeno dell'accumulo delle ferie arretrate venga definito, con parere 1424, come "patologico" dall'ARAN, come se poi l'ARAN fosse la summa di tutte le conoscenze umane e non solo una componente della trattativa tra Governo ed Organizzazioni Sindacali.

Quello che ci preme evidenziare, rispetto alle due note innanzi emarginate, è l'incoerenza, nonché' la grave mancanza di conoscenza delle reali condizioni lavorative in cui versa l'intera ASL Salerno.

Difatti, appare abbastanza chiaro il tentativo di mettersi al riparo emanando direttive che, nella realtà, non potranno mai essere attuate se non attraverso la chiusura, o soppressione, di interi reparti, cosa che mette, ancora una volta, i Dirigenti dei vari macrocentri aziendali nelle condizioni di assumersi la responsabilita' in merito alla mancata osservanza di dette direttive, per come sempre minacciato in epigrafe ad ogni nota emessa dalla FC Gestione del Personale, o in quella di preconfigurare l'ipotesi di interruzione di pubblico servizio e/o procurato allarme, atteso che le



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

risorse umane disponibili siano quelle che siano, e di certo le attività assistenziali che si effettuano nei vari macrocentri le si fanno con le persone e non con le direttive.

Tanto premesso, e con l'intento di far chiarezza sull'istituto delle ferie, dobbiamo giocoforza ricordare che lo stesso sia normato dall'art. 2109 del Codice Civile che, nella gerarchia delle Fonti occupa il posto preminente, e che testualmente recita: *"Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica. Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, 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. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità"*.

Ed ecco qui il primo vero elemento da cui far partire la discussione sulla programmazione delle ferie, ovvero la potestà d'individuare i periodi in cui il lavoratore deve fruire di detto diritto, e' in capo al datore di lavoro e non al lavoratore stesso, anche se lo stesso datore di lavoro debba tener conto degli interessi del prestatore di lavoro, cosa tra l'altro in gran parte garantita attraverso il CCNL Sanità che già stabilisce, per il periodo estivo, l'arco temporale in cui tali ferie potranno essere godute.

Tale concetto universale, viene altresì ripreso dalla stessa ARAN, a cui tanto ci piace rapportarci, attraverso il parere 1424, laddove ritroviamo che: *"Gli enti sono tenuti a programmare le ferie in modo responsabile"*, ovvero applicare quanto la Legge ha disposto; quindi, il piano ferie aziendale a cui il lavoratore non potrà, se non per comprovate esigenze di varia natura, risultare inerte.

Qui il secondo aspetto ridondante nelle note in questione, ossia quello delle ferie d'ufficio che potranno essere applicate solo ed unicamente se il piano ferie aziendale sia stato predisposto, in mancanza l'istituto delle ferie d'ufficio risulterebbe illegittimo e compressivo degli interessi particolari dei lavoratori.

Ne discende che la responsabilità di quanto in essere, oggi magicamente evidenziato, discenda dalla continua ed imperterrita inosservanza di leggi e regolamenti che quest'azienda ha perpetrato nel corso degli anni, dei cui danni dovrà giocoforza farsi carico.

Tra l'altro, non deve sfuggire che in epoca Covid 19 questa azienda bloccò la fruizione delle ferie del personale, proprio per fronteggiare le improvvise richieste di salute che nessuno avrebbe potuto (forse) immaginare

Altro aspetto non di secondo piano, correlato alla maniacale lotta allo straordinario che si sta realizzando, è quello delle sostituzioni che dovranno essere effettuate per quel personale che sarà collocato in ferie.

Chi lo dovrà sostituire? E soprattutto con quale modalità organizzativa? O qualcuno pensa che mettendo a posto le carte si risolvano i problemi della sanità?

E' innegabile che una stretta all'utilizzo indiscriminato del lavoro straordinario debba necessariamente essere messa in atto, ma di certo le previsioni del Piano Triennale di Fabbisogno



NURSIND

Segreteria Territoriale Salerno



Salerno Nursind



Nursind Salerno

del Personale dovranno essere, altrettanto, riviste in quanto quelle attuali non sono assolutamente aderenti alle realtà lavorative oggi esistenti.

Tanto detto, ci corre l'obbligo focalizzare sulla questione delle ferie residue, che la direttrice del personale ha calendarizzato come disposto dal D.Lgs. 66/2003.

Ebbene, è giusto chiarirlo, la Suprema Corte di Cassazione con ben due distinte Sentenze, la 13980 del 24 ottobre 2000 e la 17643 del 16 luglio 2016, ha stabilito che le ferie annuali devono essere godute entro l'anno di lavoro e non successivamente; **una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie né può stabilire il periodo nel quale deve goderle** ma è tenuto al risarcimento del danno.

Ad adiuvandum, le recenti sentenze che impongono il pagamento delle ferie arretrate in costanza di cessazione dal servizio e/o estinzione del rapporto di lavoro, tale concetto lo hanno ben recepito.

Ne deriva che tutte le missive fino ad oggi edite sono viziose nella forma e nella sostanza, in quanto la normativa vigente è chiara ed intellegibile per chiunque.

In conclusione, allorché la Direttrice del Personale chiosa le sue note con la dicitura: *“funzionalità sempre e comunque garantita”*, vogliamo chiedere come si intenda procedere al fine di mantenere integra detta funzionalità, forse mantenendo il personale sottorganico? Forse continuando a demansionare il personale infermieristico come e di più rispetto a quanto lo si stia facendo ora?

Noi abbiamo più volte avanzato la corretta soluzione, quella che in tutta Italia viene adottata, ossia quella delle Risorse Aggiuntive Regionali, ma, a quanto pare, da questo punto di vista rimanete sordi e insensibili, nel mentre fiumi di denaro, in barba alla 161, scorrono in direzione della dirigenza medica.

Continuate pure così, ma poi non vi lamentate quando nelle aule di tribunale avrete torto, anzi, vi chiederemo i danni per tutto quello che state facendo.

Cordiali Saluti,

Il Segretario Territoriale

Biagio Tomasco



(Firme non autenticate ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs. 39/93)