



Ministero
dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

ISPettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro

PUBBLICO

UFFICIO IX

Prot.N. **0094806**
Rif. Prot. Entrata Nr.
Allegati:

Roma,

- 9 NOV. 2012

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della funzione pubblica
Servizio studi e consulenza trattamento
personale
Corso Vittorio Emanuele, 116
00186 ROMA

E, p.c.
All' Ufficio del coordinamento legislativo
- Legislativo economia
- Legislativo Finanze

S E D E

OGGETTO: articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. Abrogazione della liquidazione delle ferie non godute.

Con nota n. 40033 P-4.17.1.7.5. dell'8 ottobre 2012 codesto Dipartimento, nel formulare le proprie valutazioni in ordine ad un quesito posto dall'Azienda Ospedaliera San Camillo-Forlanini, peraltro non pervenuto allo scrivente, ha ritenuto opportuno acquisire sulla problematica l'avviso del Ministero dell'economia e delle finanze.

Il quesito posto dalla predetta Azienda Ospedaliera riguarda l'ambito di applicazione del divieto di monetizzazione nelle ipotesi in cui la mancata fruizione delle ferie sia determinata da cessazioni dal servizio conseguenti a periodi di malattia, ovvero a dispensa dal servizio per inidoneità assoluta e permanente.

Al riguardo, si espongono le seguenti considerazioni condivise con nota n. 3359/VARIE/14986 del 19 ottobre 2012 dall'Ufficio legislativo di questo dicastero, che legge per conoscenza.

Preliminarmente, si fa presente che la citata disposizione prevede che *“Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici*

sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile."

Al riguardo, si segnala che codesto Dipartimento con nota n. 32937 del 6 agosto 2012, ha già espresso un primo orientamento riguardante il regime temporale della citata disposizione, i cui contenuti sono stati condivisi dallo scrivente con nota n. 77389 del 14 settembre 2012, nonché dall'Ufficio legislativo di questo dicastero con nota n. 3389/VARIE/12743 del 6 settembre 2012.

In ordine al quesito in esame, codesto Dipartimento evidenzia come la *ratio* del divieto previsto dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012, consista nel contrastare gli abusi dovuti dall'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie a causa dell'assenza di programmazione e di controllo da parte dei dirigenti, nei casi in cui il lavoratore concorra in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, ivi inclusi i comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto stesso (ad esempio: licenziamento disciplinare e mancato superamento del periodo di prova).

Il Dipartimento rappresenta, inoltre, che non sembrerebbe rispondere alla richiamata *ratio* l'applicazione del divieto di monetizzazione delle ferie non godute nelle ipotesi di specifiche cause estintive del rapporto di lavoro (dispensa dal servizio per inidoneità assoluta e permanente, decesso del dipendente, nonché di eventi che, in quanto prolungati, possono determinare la risoluzione del rapporto stesso (ad es. malattia, infortunio sul lavoro). Tali ipotesi, infatti, concretizzano eventi estintivi del rapporto non imputabili alla volontà del lavoratore ed alla capacità organizzativa del datore di lavoro, come, peraltro, affermato dal costante orientamento della giurisprudenza, anche di derivazione comunitaria.

Al riguardo, tenuto conto del vigente quadro normativo, riferito sia al diritto comunitario (articolo 7 della Direttiva n. 2003/88) sia alla legislazione nazionale (articolo 10 del d.lgs. n. 66/2003), nonché delle finalità sottese alla disposizione in esame, volte a conseguire una razionalizzazione delle spese per il personale, lo scrivente ritiene di poter condividere l'avviso espresso da codesto Dipartimento.

A sostegno dell'interpretazione sopra esposta, può, altresì, considerarsi che il diritto alle ferie, di carattere irrinunciabile, gode nell'ordinamento italiano di una tutela rigorosa di rilievo costituzionale, atteso che l'art. 36 della Cost. prevede testualmente che "*il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*". Inoltre, anche i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore pubblico, nel prevedere la necessità di una programmazione dei periodi di ferie, pongono precisi limiti all'eventuale rinvio nella fruizione delle medesime, disponendo la loro trasportabilità all'anno successivo non oltre il mese di aprile per motivate esigenze del lavoratore, e non oltre il mese di giugno per esigenze organizzative dell'amministrazione.

Ciò posto, appare evidente che la volontà del legislatore è finalizzata ad evitare l'insorgenza di oneri a carico delle amministrazioni derivanti da abusi nella monetizzazione delle ferie, dei permessi e dei riposi non goduti all'atto della cessazione dal servizio, per effetto di comportamenti attivi del dipendente (*mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento, raggiungimento del limite di età*) e di mancanza di programmazione e di controllo da parte del datore di lavoro.

M

In conclusione, si ritiene assentibile l'esclusione dall'ambito di applicazione della disposizione in oggetto indicata delle situazioni in cui il rapporto di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile (*decesso, dispensa per inidoneità permanente e assoluta*) o in quelle in cui la mancata fruizione delle ferie non dipenda dalla volontà del dipendente o dalla negligente vigilanza dell'amministrazione (*malattia, infortunio, congedo di maternità, aspettative a vario titolo previste dalle vigenti disposizioni*).

per

Il Ragioniere generale dello Stato

F. S. CANZIO