



*Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana*

Prot. n. 21321 102/11/2015 del 02 OTT. 2015 / Pos. Coll. e Coord. n. 3

Assessore regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica

e, p.c. Dirigente Generale
Dipartimento della Funzione Pubblica e del
Personale

(rif. Nota 99784/Gab. del 23 luglio 2015)

OGGETTO: Uffici di diretta collaborazione. Diritto alle ferie di lavoratori esterni all'Amministrazione regionale in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità. Quesito.

1. Con la nota in riferimento viene posto allo Scrivente un quesito relativo alla fruizione delle ferie da parte di componenti esterni degli Uffici di diretta collaborazione degli Assessori regionali.

In particolare, si chiede di chiarire se, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato dei predetti soggetti per cause indipendenti dalla loro volontà (dimissioni o sostituzione dell'Assessore), gli stessi possono fruire delle ferie già maturate



qualora il rapporto di lavoro prosegua “*senza soluzione di continuità*” con il nuovo Assessore.

Il quesito viene posto in considerazione della peculiarità della fattispecie in esame “*prosecuzione in continuità di un incarico con la stipula di due contratti consecutivi*” e dell'impossibilità per i lavoratori in questione di organizzare compiutamente e prevedibilmente il periodo di riposo maturato nel corso di un rapporto che viene interrotto senza alcun preavviso.

Al riguardo, codesto Ufficio - dopo avere richiamato il disposto dell'art.5, comma 8, del D.L. n.95/2012, convertito nella legge n.135/2012, il parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio con nota n. 40033 dell' 8 ottobre 2012 e alcune pronunce della giurisprudenza contabile - afferma che nella fattispecie in esame sarebbe preferibile concedere ai lavoratori *de quibus* le ferie già maturate durante il precedente rapporto di lavoro piuttosto che procedere alla monetizzazione delle stesse.

Trattandosi, infatti, di ipotesi nelle quali il lavoratore non ha potuto godere delle ferie per cause indipendenti dalla sua volontà e dalla capacità organizzativa e di controllo del datore di lavoro, secondo codesto Ufficio “*l'Amministrazione dovrebbe comunque procedere*” alla monetizzazione delle ferie, senza incorrere nel divieto di cui all'art.5, comma 8, del D.L. n. 95/2012.

2. In via preliminare, va delineato il quadro normativo di riferimento relativo alla monetizzazione delle ferie non godute sulla base del disposto dell'art.5, comma 8, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, rubricato “*Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni*”.



Il richiamato comma 8 così dispone: “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 delle 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. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie”.

La disposizione in esame stabilisce l'obbligatorietà della fruizione delle ferie spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, prevedendo che tali giornate “... non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi”, configurando un divieto di carattere generale in ordine alla monetizzazione delle ferie non godute.

MM.
WDB
Come chiarito dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il parere n. 40033 dell'8 ottobre 2012, la norma “ ... inserita in un testo



normativo recante misure di riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica è diretta a colpire gli abusi dovuti all'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie non fruite a causa dell'assenza di programmazione e di controllo da parte della dirigenza sulle ferie dei dipendenti e dell'utilizzo improprio delle possibilità di riporto consentite dalle clausole di accordi e contratti e a favorire una maggiore responsabilizzazione nel godimento delle ferie. Gli specifici casi di cessazione ivi previsti rispondono alla ratio della norma in quanto configurano delle vicende estintive cui in particolar modo il lavoratore concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante il compimento di atti (es. esercizio del proprio diritto di recesso) o comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (licenziamento, mancato superamento del periodo di prova), accettando così le eventuali conseguenze derivanti, come per l'appunto la perdita delle ferie maturate e non godute come previsto dalla normativa vigente.

Le cessazioni del rapporto di lavoro determinatesi a seguito del periodo di malattia, di dispensa dal servizio o, a maggior ragione, di decesso del dipendente, configurano, invece, vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro. In base al sopra descritto ragionamento non sembrerebbe pertanto rispondente alla ratio del divieto previsto dall'art.5, comma 8, del D.L. n.95 del 2012 includervi tali casi di cessazione, poiché ciò comporterebbe una preclusione ingiustificata e irragionevole per il lavoratore il cui diritto alle ferie maturate e non godute per motivi di salute, ancorché già in precedenza rinviate per ragioni di servizio, resta integro...”

MM
CWB
In altri termini, il Dipartimento della funzione pubblica, pur ribadendo l'obbligatorietà della fruizione delle ferie, ha distinto le ipotesi assoggettate all'ambito di operatività del divieto in questione da quelle in cui questo non opera. A giudizio del citato Dipartimento, alla prima categoria appartengono le vicende estintive specificamente richiamate dalla



norma, caratterizzate dal fatto che ad esse il dipendente concorre attivamente con il compimento di atti (dimissioni) oppure con l'assunzione di comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (pensionamento, cui sono stati aggiunti, per analogia, il licenziamento disciplinare e il mancato superamento del periodo di prova); alla seconda, quelle dovute a eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro, quali il decesso, la dispensa per inidoneità permanente e assoluta, la malattia, l'aspettativa e la gravidanza.

Di conseguenza, come confermato dalla giurisprudenza contabile, le ipotesi in cui il rapporto di lavoro subisce una cessazione imprevista e non dipendente dalla volontà del lavoratore non rientrerebbero nell'alveo applicativo del D.L. n. 95/2012 (cfr. Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Valle d'Aosta, parere n. 20/2013). Ciò anche in conformità con *“l'esigenza di applicare il dettato normativo in senso conforme alla Costituzione (art. 36, comma 3) e al diritto comunitario (dir. del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88/Ce del 4 novembre 2003, art. 7), quali interpretati da consolidata giurisprudenza, che assicura piena tutela del diritto alle ferie, sia pure per equivalente, tutte le volte che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il mancato godimento delle stesse sia dipeso da motivi non imputabili al lavoratore”* (Sezione regionale per la Valle d'Aosta, parere cit.).

MM
CCB
I giudici contabili hanno, comunque, precisato, che il divieto di monetizzazione di cui al comma 8 dell'art. 5 del D.L. n. 95/2012 va interpretato con particolare rigore *“in quanto si tratta di una misura finalizzata non solo alla riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica ... ma anche a reprimere gli abusi dovuti all'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie presso le pubbliche amministrazioni di tutti i comparti di contrattazione, con significativi incrementi dei costi per il personale e che potrebbero*



dare luogo a eventuali ipotesi di responsabilità per danno erariale” (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Campania parere n.249/2014).

3. Ciò posto, la norma in esame, costituente principio fondamentale di coordinamento della finanza pubblica, ai sensi dell’articolo 117, terzo comma, della Costituzione, così come previsto dallo stesso art. 5, comma 6, del D.L. n. 95/2012, va applicata anche ai componenti esterni degli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali.

E tuttavia, alla luce della interpretazione resa dal Dipartimento della funzione pubblica e dai giudici contabili, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato dei predetti soggetti per cause indipendenti dalla loro volontà (dimissioni o sostituzione dell'Assessore), l'Amministrazione può procedere alla monetizzazione delle ferie non godute.

Tale monetizzazione non è, comunque, automatica, come sostenuto da codesto Ufficio nella richiesta in esame: anche nei casi di cessazione degli Uffici di diretta collaborazione per dimissioni o sostituzione dell'Assessore occorre che il mancato godimento delle ferie non sia dovuto a cause imputabili al lavoratore o all'assenza di programmazione e di controllo da parte del titolare dell'Ufficio.

Al riguardo, riveste ancora carattere di attualità quanto già precisato dallo Scrivente con il parere n.195.11.2010, reso al Dipartimento che legge per conoscenza: la monetizzazione delle ferie per i componenti esterni degli Uffici di diretta collaborazione è possibile solo se *“il mancato godimento del periodo di riposo sia dovuto ad effettive e comprovate esigenze di servizio, da formalizzarsi in un apposito, motivato e regolarmente protocollato provvedimento del titolare dell'Ufficio (nella specie Capo di Gabinetto) ...”*.

Infine, con riguardo allo specifico quesito posto con la richiesta in esame - relativo alla possibilità per i componenti esterni degli Uffici di diretta collaborazione degli Assessori di usufruire delle ferie già maturate e non godute, qualora il rapporto di lavoro prosegua con il nuovo Assessore - allo stesso non può che darsi risposta negativa.

Come già precisato con il citato parere di questo Ufficio, ai sensi dell'art. 2, comma 12, del D.P.Reg. 10 maggio 2001, n.8 , recante "Regolamento attuativo dell'art.4, comma 6, della L.r. 15 maggio 2000, n.10 concernente la disciplina degli uffici di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori regionali": *" Le assegnazioni agli uffici di cui al presente articolo, nonché i relativi incarichi, anche al personale esterno all'Amministrazione regionale cessano, comunque, con il venir meno della preposizione del Presidente e degli Assessori al rispettivo ramo di Amministrazione regionale"*.

Pertanto, il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in forza del quale il personale esterno presta la propria attività di collaborazione con il Presidente e con gli Assessori, si conclude *ex lege* con il venir meno della preposizione del Presidente o degli Assessori al rispettivo ramo dell'Amministrazione.

In altri termini, la cessazione dell'Ufficio di diretta collaborazione determina l'immediata risoluzione del contratto di lavoro e quindi l'obbligo, per l'Ufficio stesso, di chiudere tutti i rapporti pendenti con il personale esterno, compresi quelli relativi ad eventuali ferie maturate e non godute, che da quel momento in poi potranno essere solo monetizzate purchè, come sopra chiarito, il mancato godimento sia dovuto a motivi non imputabili né al lavoratore né al datore di lavoro.

Nelle suesposte considerazioni è il parere dello Scrivente.



Si ricorda che in conformità alla Circolare presidenziale 8 settembre 1998, n.16586/66.98.12, trascorsi 90 giorni dalla data di ricevimento del presente parere senza che codesta Amministrazione ne comunichi la riservatezza, lo stesso potrà essere inserito nella banca dati "FONS".

(Avv. Maria Rosa Brancato – visto Avv. Maria Mattarella)

M. Brancato

M. Mattarella

L'AVVOCATO GENERALE

(Cons. Romeo Palma)



via Caltanissetta 2/e - 90141 Palermo

U.R.P. tel 091.7074950 - fax 091.7074827 - e.mail urp@ull.regione.sicilia.it

Resp. del proced.: Avv. Maria Rosa Brancato tel 091.7074910 – e.mail: mariarosa.brancato@regione.sicilia.it