



Gli
approfondimenti

di **Publika**

**LE FERIE
NEGLI ENTI LOCALI**

**A cura di Gianluca Bertagna e
Giusy Mastroianni**

**Numero 29
Aprile 2010**

www.publika.it

LE FERIE NEGLI ENTI LOCALI

A cura di Gianluca Bertagna Giusy Mastroianni

In questo approfondimento ci occupiamo di ferie nel comparto Regioni ed Enti locali; l'obiettivo è quello di fornire un quadro completo ed aggiornato di tutti gli aspetti che ruotano attorno all'istituto. Riscontriamo infatti, nei vari enti, comportamenti spesso incerti e diversi sul corretto modo di gestire le ferie, tenuto conto che sovente manca una visione complessiva: **da una parte vi è un diritto del lavoratore e dall'altra gli obiettivi organizzativi dell'amministrazione.**

Riguardo all'istituto in esame anche il difficile rapporto tra contratto nazionale e legge va risolto con chiarezza e a tal proposito riportiamo una condivisibile risposta dell'Aran ad un recentissimo quesito posto da un comune.

Aspetti giuridici ed economici si intrecciano quindi su un argomento sempre attuale. I commenti che seguono possono quindi servire come un pratico vademecum per la gestione dell'istituto.

Insieme allo staff di Publika, ringrazio Giusy per il prezioso e interessante contributo.

Gianluca Bertagna

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 18 del CCNL del 6/7/1995.
- Art. 7 del CCNL del 14/9/2000.
- Art. 10 del CCNL del 5/10/2001.
- Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 5/10/2001.
- D.Lgs n. 66/2003, con le modifiche del Decreto Legislativo 19 luglio 2004, n. 213 e della Legge 6 agosto 2008, n. 133.
- Art. 2109 codice civile.

Il diritto alle ferie

Nei mesi in cui il dipendente è impiegato in regime orario di settimana corta (5 gg. lavorativi settimanali) matura n. 2,33 giorni di ferie al mese, pari a 28/12. Nei mesi in cui è impiegato in regime orario di settimana lunga (6 gg. lavorativi settimanali) matura 2,66 giorni di ferie al mese, pari a 32/12. Non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero si procede ad arrotondamento matematico.

Per i lavoratori che effettuano un orario settimanale in parte su sei giornate e in parte su cinque giornate:

- a) le ferie vanno calcolate separatamente per i due periodi e in proporzione al peso di ciascuno;
- b) nel periodo di fruizione delle ferie, devono essere conteggiati i giorni considerati lavorativi in base alla articolazione dell'orario (5 o 6 giorni) del soggetto interessato nel periodo considerato;
- c) il dipendente è libero di chiedere un giorno di ferie secondo le sue convenienze, il dirigente è libero di rifiutarle secondo le prioritarie esigenze organizzative che deve tutelare.

Le ferie non possono essere fruito ad ore.

Nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo la fruizione del congedo parentale.

L'art.18, comma 14, del CCNL del 6/7/1995 prevede come sola ipotesi di interruzione delle ferie in godimento da parte del dipendente esclusivamente quella della malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione hanno diritto a **30 giorni** lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Ai fini dell'applicazione dell'art.18, è personale neo assunto quello al primo impiego nella pubblica amministrazione.

Se si tratta di personale con rapporto a termine vige la disciplina dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, per cui allo stesso competono solo i giorni maturati in relazione alla durata del rapporto di lavoro, anche se abbia prestato altri servizi presso lo stesso ente o in enti diversi.

Dopo 3 anni di servizio spettano **32 giorni** lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie sono ridotti, rispettivamente, **a 28 e 26**, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo

Il pagamento delle ferie

Secondo la disciplina contenuta nell'art.18 del CCNL del 6/7/1995 il pagamento sostitutivo delle ferie può aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (con la conseguenza che deve ritenersi assolutamente vietata la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto) e relativamente a quelle non godute dal dipendente per ragioni di servizio.

Inoltre, in base all'art.39 del CCNL del 6/7/1995 e successive modifiche si stabilisce il divieto di assegnare le ferie durante il periodo di preavviso, prevedendo la loro monetizzazione in caso di mancato superamento. Il comma 8 di tale articolo prevede che in caso di decesso del dipendente l'amministrazione debba ugualmente corrispondere agli eredi, nell'ambito di compensi ad essi spettanti, anche la somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

Casi nei quali è possibile la monetizzazione delle ferie non godute all'atto della cessazione del rapporto sono quelli del licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comporto (assenze per malattia) e tutti quelli nei quali il mancato godimento delle ferie non è in alcun modo imputabile alla volontà del dipendente ma ad eventi oggettivi di carattere impeditivo, come il collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità .

Per quanto riguarda la determinazione del compenso per ferie non godute si fa rinvio all'art.10 del CCNL del 5/10/2001.

CCNL 05.10.2001

Art. 10 - Compenso per ferie non godute

Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, secondo la vigente disciplina contrattuale, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52 (ora art. 10 CCNL 09.05.2006).

C.C.N.L. 9 MAGGIO 2006

Art. 10. Nozione di retribuzione

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è definita come segue:
 - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1,B1,C1,D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3) e dall'indennità integrativa speciale, conglobata ai sensi dell'art.29, comma 3, del CCNL del 22.1.2004;
 - b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art.29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 9, comma 1.

c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto, ai sensi dell'art.22 del CCNL dell'1.4.1999, si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.

5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

6. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL, quella dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000. Tutti i richiami alle previsioni dell'art.52 del CCNL del 14.9.2000 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo.

L'organizzazione delle ferie

L'art. 2109 del Codice Civile espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie. Per il personale in prova, l'art. 14 bis, comma 5, del CCNL del 6/7/1995 legittima il recesso solo decorsa la metà del periodo di prova (e quindi dopo uno o tre mesi di effettivo servizio a seconda della categoria di inquadramento). Solo in tale ipotesi, al dipendente spetta anche il pagamento delle ferie maturate e non godute, come testualmente previsto dal comma 7 dello stesso articolo. Se invece il recesso è avvenuto prima che fosse decorso il periodo minimo stabilito per la prova esso costituisce inadempimento di un obbligo contrattuale e, come tale, non può comportare il pagamento del compenso per ferie non godute.

Ferie e aspettative o sospensione del rapporto di lavoro

Di regola è esclusa la maturazione delle ferie nei periodi **di assenza non retribuita**, a meno che non vi sia una espressa disposizione contrattuale in tal senso.

L'art. 21 del CCNL del 6/7/1995 prevede espressamente che i periodi di assenza non retribuita di cui al comma 2 dello stesso articolo non sono retribuiti (art. 21, comma 7 lettera d)) e non hanno effetto sull'anzianità di servizio (art. 21, comma 5) ma non precisa nulla circa le ferie.

L'art. 18, comma 15 dello stesso CCNL prevede, invece, che "il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare".

Pertanto le assenze previste dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 6/7/1995 non possono comportare la maturazione delle ferie (si tratta dell'eventuale ulteriore periodo di 18 mesi che può essere concesso per le malattie più gravi).

In caso di aspettativa senza assegni le ferie devono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi).

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non avrebbe alcun senso riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cassazione n. 6872 del 1988 e n.504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cassazione n. 1315 del 1985).

Questa interpretazione, sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite previste dall'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, che non sono in alcun modo equiparabili al servizio, vale anche per le ipotesi contemplate dall'art. 12 dello stesso CCNL: infatti, sia l'art. 2 della L. 476/84, sia l'art. 6 della L. 398/89, prevedono che i periodi di congedo senza assegni disciplinati nelle stesse leggi sono utili ai (soli) fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Analogamente, l'art. 33 della L. 49/1987, nel disciplinare l'aspettativa per volontariato richiamata dall'art. 13 del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che il periodo di assenza è computato per intero ai (soli) fini della progressione di carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. In base a quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica anche l'aspettativa per cariche pubbliche elettive non è utile ai fini della maturazione delle ferie, sebbene l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, la equipari al servizio effettivamente prestato.

ASSENZE PER MATERNITÀ

Le ferie maturano:

- durante l'eventuale astensione anticipata, per intero;
- durante la maternità obbligatoria, per intero;
- durante l'astensione facoltativa retribuita al 100%, per intero;
- durante l'astensione facoltativa retribuita al 30%, non maturano.

Altri istituti contrattuali

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995, ha contrattualizzato gli effetti della legge n. 937/1977, stabilendo che il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche di ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977. L'art.18, qualificando le quattro giornate della legge n. 937/1977 come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie. Tale assimilazione ai giorni di ferie risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art. 52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie. Anche le quattro giornate di cui trattasi seguono, pertanto, la medesima disciplina della normali giornate di ferie.

L'art. 18, comma 16 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che "fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse". Tale disposizione consente la monetizzazione delle ferie solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In caso di mobilità non si determina la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro ma la continuazione del rapporto precedente con un nuovo datore di lavoro. Pertanto, deve ritenersi esclusa la possibilità di monetizzare le ferie non godute dal dipendente prima del trasferimento, perché non c'è alcuna cessazione del rapporto, mentre è possibile fruire le ferie presso il nuovo datore di lavoro, perché il rapporto continua con la nuova amministrazione.

CONSIDERAZIONI DELL'ARAN

Come anticipato in premessa riportiamo di seguito un recentissimo parere dell'ARAN in materia di ferie dei dipendenti degli enti locali.

Si tratta di considerazioni particolarmente complete che abbracciano tutti i campi di applicazione dell'istituto. Per facilità di lettura abbiamo ritenuto di individuare alcune sezioni per omogeneità di argomenti.

Quesito ARAN protocollo n. 3925/09.

Premessa

In questa sede per quanto di competenza (l'attività di assistenza dell'ARAN, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, è limitata esclusivamente alla formulazione di orientamenti per l'uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e non può estendersi alla valutazione dei comportamenti gestionali, attuativi della disciplina contrattuale, già adottati dall'ente, né dare indicazioni di carattere meramente applicativo e gestionale della medesima disciplina contrattuale, trattandosi di attività che, invece, rientrano esclusivamente nelle ordinarie capacità e competenze e responsabilità dei dirigenti o dei responsabili degli uffici e dei servizi, in materia), la scrivente Agenzia può limitarsi solo a precisare quanto segue:

I tempi per la fruizione delle ferie: rapporto tra legge e contratto

- 1) la disciplina del D.Lgs. n. 213/2004 si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati dall'01/9/2004, facendo salva la eventuale disciplina contrattuale vigente in materia di ferie;
- 2) conseguentemente la disciplina dei CCNL in materia di ferie è sempre valida ed efficace, deve essere quindi rispettata come vincolo negoziale. I termini di fruizione delle ferie previsti dall'art. 18 del CCNL del 6/7/1995 devono, quindi, ritenersi prevalenti rispetto a quelli previsti dal D.Lgs. n. 66/2003, nel testo modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, per la esplicita salvaguardia della disciplina contrattuale contenuta nei citati decreti; indicazioni in tal senso si ricavano dai contenuti della circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- 3) pertanto, i termini per la fruizione delle ferie continuano ad essere quelle indicati nell'art. 18 del CCNL del 6/7/1995, sia per l'eventuale differimento per esigenze personali sia per il differimento per esigenze di servizio, e la loro violazione si può tradurre solo in una forma di inadempimento contrattuale, anche suscettibile di dar luogo a contenzioso giudiziario. In tal senso, si è espressamente pronunciato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 8 del 2005. Il diverso termine dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, previsto dal D.Lgs n. 66/2003, per la fruizione delle ferie eccedenti le due settimane che obbligatoriamente devono essere fruiti nell'anno di maturazione, come confermato dal Ministero del Lavoro nella medesima circolare n. 8 del 2005, deve intendersi utile ai soli fini della possibile applicazione delle sanzioni amministrative, di cui all'art. 18 bis del medesimo D.lgs. n. 66/2003. Il dipendente, quindi, non può chiedere di spostare la fruizione fino al 18° mese successivo a quello di maturazione; tale spostamento può essere operato dal datore di lavoro;
- 4) la disciplina legale (D.Lgs.n. 213/2004) ha valore, invece, per quanto riguarda gli aspetti sanzionatori collegati ai seguenti inadempimenti:
 - a) mancata concessione di due settimane di ferie nel primo anno di maturazione, l'iniziativa compete sempre al dirigente, non occorre necessariamente la domanda del lavoratore (art. 2119 del codice civile);
 - b) mancata concessione di altre due settimane di ferie entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione;
- 5) in materia di fruizione di ferie, si richiamano i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti applicativi (pubblicati sul sito istituzionale: www.aranagenzia.it, Comparto Regioni-Autonomie Locali, Raccolta sistematica. Titolo IV- TI rapporto di lavoro. Capo IV - Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro, Ferie):
 - a) le ferie sono un diritto irrinunciabile;
 - b) le ferie non fruiti nel periodo previsto dal CCNL, possono sempre essere fruiti anche in periodi successivi;

- c) la monetizzazione delle ferie è consentita solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
d) il divieto di monetizzazione è anche contenuto nel D.Lgs. n.66/2003.

La programmazione delle ferie

6) nella vigente regolamentazione, fermo restando la necessità di assicurare la fruizione del diritto da parte del dipendente, l'ente, in base, alle previsioni dell'art. 18 del CCNL del 6/7/1995, è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie. Tale aspetto assume particolare rilievo anche nei casi in cui il dipendente non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio. Infatti, l'istituto non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente. L'art. 2109 C.C. espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie. L'art. 2109 C.C. espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie. Si veda, su tale materia, anche l'art. 10, comma 2 del D.Lgs.n.66/2003;

La mancata fruizione delle ferie

7) per il caso della mancata fruizione delle ferie per ragioni di servizio entro il primo semestre o nel caso di mancata fruizione derivi dalla mancata richiesta del dipendente si richiamano i contenuti dello specifico orientamento applicativo 795-18115, consultabile nel citato sito istituzionale ARAN i cui contenuti possono così riassumersi:

- in queste ipotesi, patologiche e che dovrebbero essere perciò anche di eccezionale verifica, esclusa sia la monetizzazione delle ferie sia la perdita delle stesse, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile, il dipendente può fruirne anche al di là dei termini fissati ma è l'amministrazione, eventualmente, a fissare i periodi di fruizione, in applicazione dell'art. 21-09 del C.C. (le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore);
- normalmente, infatti, l'amministrazione garantisce la continuità dei servizi ed assicura il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto anche delle scadenze previste dal contratto, avvalendosi del citato art. 2109 del C.C. attraverso la predisposizione di appositi e completi piani ferie e in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi anche attraverso l'assegnazione d'ufficio delle ferie;
- in caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, e tradottesi in un danno, anche funzionale, per l'amministrazione, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.lgs n. 165/2001;

8) in materia di "monetizzazione" delle ferie, la regola generale sancita dall'art. 18 del CCNL del 6/7/1995 è che essa può aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ed esclusivamente con riferimento a quelle non godute dal dipendente per rilevanti ed indifferibili ragioni di servizio, risultanti con atto formale avente data certa (comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per le ragioni di servizio di cui si è detto);

9) relativamente a tale ultimo punto, si può affermare che qualunque atto formale, di data certa, dell'ente comprovante la richiesta del dipendente di fruizione delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro per rilevanti e perciò indifferibili esigenze di servizio è sufficiente ai fini dell'applicazione della disciplina contrattuale (utili indicazioni si possono ritrovare nella sentenza del CDS, sez. V, n.7989/2001). La mancanza dei requisiti contrattuali non consente, pertanto, la "monetizzazione" delle ferie. Per ulteriori indicazioni, si rinvia ai contenuti degli orientamenti applicativi 795-1SF1 e ss (in particolare agli orientamenti 795-18F3 3 795-18F4 per l'ipotesi delle dimissioni del dipendente), consultabili sul sito: www.aranagenzia.it, Compatto Regioni-Autonomie Locali, Raccolta sistematica, Titolo IV — Il rapporto di lavoro, Capo IV — Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro;

10) in base all'art. 10 del CCNL del 5.10.2001, il compenso per ferie non godute deve essere determinato con riferimento all'anno di mancata fruizione delle stesse e, quindi, con riferimento all'anno di maturazione, dato che le ferie dovrebbero essere godute dal dipendente nel corso dell'anno di maturazione; nessuna regola contrattuale o legale prevede o prescrive la rivalutazione, annuale, degli importi dei compensi per ferie non godute.

La metodologia di calcolo delle ferie residue

11) in questa sede non si ritiene praticabile una metodologia di calcolo volta a detrarre le ferie effettuate dal residuo complessivo, arrivando alla determinazione che le ferie residue alla cessazione del rapporto si riferiscono agli ultimi anni, in quanto essa si tradurrebbe in un significativo vantaggio per il dipendente, in quanto il compenso viene ad essere calcolato sulla base del trattamento economico più elevato relativo agli ultimi anni di servizio.

LE FERIE DEL SEGRETARIO COMUNALE E PROVINCIALE

Per la specifica tipologia di attività lavorativa ci soffermiamo di seguito sul sistema delle ferie del Segretario comunale e provinciale.

Lo facciamo con due pareri, altrettanto recenti, rilasciati nel corso del 2009 dall'Agenzia dei Segretari e dall'Aran.

Parere AGES n. QQ43929 del 21-07-2009

La monetizzazione delle ferie del Segretario

Il CCNL 16.05.2001, all'art. 20, attualmente vigente, pone il principio di carattere generale, del divieto di monetizzazione delle ferie che incontra un'unica e rigorosa deroga nel caso in cui le ferie non siano state fruito "per esigenze di servizio" e il rapporto di lavoro sia cessato.

Perché venga ad esistenza tale diritto è necessario, quindi, che ricorrano le due richiamate condizioni: che il segretario comunale non abbia potuto godere del periodo di ferie per eccezionali ed obiettive necessità di lavoro e che il rapporto di lavoro sia stato definitivamente interrotto.

In ordine al primo profilo, conforto giunge dalle unanimità pronunce della giurisprudenza ordinaria (Cass. n. 4198/1988; n. 129903/1999; n. 11786/2005; n. 12226/2006) ed amministrativa (TAR Lazio, 20.09.2006, n. 8948; Cons. St. del 12.02.2007, a. 560) nelle quali si afferma che il lavoratore che ha diritto a programmare le proprie ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro (come il Segretario Comunale), assume anche l'onere di ogni responsabilità conseguente all'esercizio di tale diritto. Di guisa che, in caso di mancata fruizione delle stesse, il lavoratore non potrà richiedere il pagamento dell'indennità sostitutiva se non nel caso in cui riesca a dimostrare di non avere goduto del congedo ordinario per esigenze di servizio, ovvero per eccezionali ed obiettive esigenze aziendali ostative a quel godimento.

In ordine al secondo profilo è inequivocabile il dettato negoziale di cui all'art 20, comma 13, del CCNL che stabilisce che l'amministrazione procede al pagamento sostitutivo delle ferie solo "all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro".

La scelta negoziale di garantire prioritariamente la fruizione delle ferie e solo eccezionalmente la loro monetizzazione, si spiega alla luce del riconoscimento costituzionale del diritto al godimento delle ferie maturate e si completa attraverso il meccanismo del cd. trascinarsi in virtù del quale il Segretario conserva le ferie maturate in un certo intervallo temporale e non godute, con diritto a fruirne in periodi successivi eventualmente presso altri enti.

Le parti contrattuali hanno, quindi, stabilito che solo allorché non sia più possibile fruire delle ferie perché il rapporto di lavoro in essere è cessato, al Segretario Comunale spetta la monetizzazione dei giorni maturati e non goduti per eccezionali esigenze di servizio.

Si prende atto, infine, della deliberazione n. 61/pareri/2008 della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia con la quale si è affermato che **il passaggio del segretario comunale da una amministrazione ad un'altra, a norma dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001 è un "passaggio diretto" che non comporta la cessazione di un rapporto di lavoro e la costituzione di uno nuovo.** Pertanto, la Corte afferma che il dipendente che ha chiesto ed ottenuto il trasferimento, recherà nell'ente destinatario la situazione giuridica ed economica maturata presso il primo ente, ferie comprese.

Parere ARAN Protocollo n. 6973/09 del 28/07/2009.

Quando è possibile pagare le ferie al Segretario

Nel merito della particolare problematica esposta, la scrivente Agenzia non può che ribadire le indicazioni dell'orientamento applicativo SGR.6 (www.aranagenzia.it, Comparto Regioni-Autonomie Locali, Quesiti, Segretari comunali e provinciali) e cioè che:

- a) la monetizzazione delle ferie per il segretario comunale, ai sensi dell'art. 20 del CCNL dei segretari del 16.5.2001, è ammissibile solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, come formalmente ed espressamente recita la suddetta clausola contrattuale, intesa come definitiva estinzione del rapporto stesso; analoga disciplina è presente in tutti i CCNL di contrattazione collettiva pubblica, ivi compresi quelli relativi alle aree dirigenziali;
- b) si tratta di una previsione pienamente coerente con le disposizioni in materia dell'art. 10 del D.Lgs. n.66/2003, che fa espresso riferimento alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- c) il presupposto legittimante della monetizzazione e cioè la "cessazione del rapporto di lavoro" non sussiste nell'ipotesi del segretario che, invece, cessa dall'incarico presso un ente ed è assegnato presso altro ente o è collocato in disponibilità, secondo le vigenti disposizioni in materia; infatti, in queste ipotesi il rapporto di lavoro del segretario non cessa (nel senso della definitiva estinzione dello stesso, come richiesto dal citato art.20 del CCNL del 16.5.2001, come sopra detto), ma continua senza interruzione, presso il nuovo ente o presso l'Agenzia dei segretari, potendosi configurare ipotesi di mobilità;
- d) che nell'ipotesi di trasferimento di segretario ad altra sede o di collocamento in disponibilità dello stesso, non si determina una cessazione del rapporto di lavoro in senso proprio, come tale legittimante la "monetizzazione" è reso evidente anche dalla circostanza che, per esse, non trova applicazione alcuna delle previsioni degli artt. 52 e ss. del CCNL del 16.5.2001, nè si dà luogo al pagamento dell'indennità premio di servizio; inoltre, ai fini dell'assegnazione ad altro incarico del segretario non si procede alla ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 55 del medesimo CCNL del 16.5.2001, come sarebbe, invece, necessario se si fosse già determinata, per effetto del venire meno del precedente incarico, la effettiva estinzione del rapporto di lavoro;
- e) pertanto, per le ferie che, seppure effettivamente maturate presso un ente, non siano state fruite dal segretario nel periodo di incarico presso lo stesso per ragioni di servizio, il segretario, sia nel caso di una sua assegnazione ad altra sede o sia in quello di collocamento in disponibilità presso l'Agenzia dei segretari, ha acquisito il diritto comunque a beneficiarne presso il nuovo ente o presso l'Agenzia dei segretari;
- f) queste ferie, ove non fruite (sempre per ragioni di servizio) nel corso della vita lavorativa del segretario, potranno essere monetizzate, come detto, solo all'atto della cessazione (estinzione) del rapporto di lavoro.

Pienamente coerente con tali indicazioni, pertanto, è la deliberazione 61/2008 della Corte dei Conti della Lombardia.

Regole valide anche per le altre categorie di personale

Occorre anche sottolineare che i medesimi principi trovano applicazione anche nelle ipotesi di mobilità delle altre categorie di personale, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs.n. 165/2001.

A titolo esemplificativo, si rileva che l'art. 18, comma 16, del CCNL per il personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 6/7/1995 stabilisce espressamente che "fermo restando il

disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse". E' di tutta evidenza che tale disposizione consente la monetizzazione delle ferie solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (per maggiori dettagli, si vedano i numerosi orientamenti applicativi pubblicati sul sito www.aranagenzia.it).

In caso di mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001 che si configura come ipotesi di cessione del contratto, non si determina la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma solo la continuazione del medesimo rapporto precedente sia pure con un nuovo datore di lavoro.

Ebbene, in questo caso, nessuno ha mai dubitato dell'esclusione della impossibilità di monetizzare le ferie non godute dal dipendente prima del trasferimento, proprio perché non c'è alcuna cessazione del rapporto, requisito richiesto espressamente a tal fine dall'art. 18, comma 16, del CCNL del 6.7.1995, essendo senz'altro possibile che egli ne fruisca presso il nuovo datore di lavoro, perché il rapporto, come detto, continua con la nuova amministrazione.

Conseguentemente, il lavoratore, nella specifica situazione del passaggio per mobilità ad altro ente, fruisce presso il nuovo datore di lavoro anche di tutte le ferie maturate e non godute presso il precedente.

La eventuale monetizzazione sarà possibile, per le ferie maturate e non fruito, solo all'atto della effettiva e definitiva estinzione del rapporto di lavoro, presso l'ente subentrante nella titolarità del rapporto con il dipendente trasferito.

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.