



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Napoli
Sezione Lavoro 1 sezione

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.ssa Marisa Barbato, all'esito della trattazione scritta disposta per l'udienza del 15/07/2021, lette le note depositate dai difensori delle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro di I grado iscritta al N. 11257/2019 R.G. promossa da:

GIUSEPPE PERILLO, C.F. PRLGPP52R30L245E, rappr. e dif. dall'avv. PIGNATARO
RAFFAELE come da procura in atti,

RICORRENTE

contro:

INPS , rappr. e dif. dall'avv. VINCENZO DI MAIO, NICOLA DI RONZA E
GIANLUCA TELLONE, come da procura in atti,

RESISTENTE

OGGETTO: indennità di preavviso e di ferie non godute

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 21.5.2019 il ricorrente premesso: di aver lavorato alle dipendenze dell'I.N.P.S., presso la sede Regionale INPS CAMPANIA di Napoli alla via Alcide De Gasperi, matricola 70213500, profilo *"Amministrativo"* ed inquadramento nel livello C5 fino al 01.11.2018, data in cui veniva collocato a riposo per raggiunti limiti di età; che in particolare, in data 24.09.2018, l'Amministrazione convenuta con comunicazione di cui al protocollo INPS.003.24.09.2018.0096425 del seguente tenore *"In relazione al perfezionamento del requisito per il conseguimento della pensione di vecchiaia anticipata, avendo Ella già*

*compiuto il 65mo anno di età, si comunica che il Suo rapporto d'impiego con l'Istituto cessa a decorrere dal 1° novembre 2018 per raggiunti limiti di età”, comunicava al ricorrente collocamento a riposo per raggiunti limiti di età; che l’Amministrazione convenuta, nel risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro, non rispettava il termine di preavviso di 6 mesi previsto dalla legge; che in data 05.10.2018, chiedeva all’amministrazione di appartenenza chiarimenti al riguardo; che l’Amministrazione convenuta, in riferimento alla richiesta del lavoratore, sosteneva di aver rispettato la normativa vigente, cristallizzata nella Circolare della Funzione Pubblica n. 2/2015 e che, dunque, non era tenuta al rispetto del termine di preavviso, considerata la natura giuridica della cessazione *de qua*; che inoltre gli spettavano anche le ferie maturate e non godute come previsto dall’art. 28 del CCNL di categoria, calcolate nel numero di 9 giornate di ferie maturate nell’anno 2018; tanto premesso ha concluso chiedendo di “1) Condannare l’amministrazione convenuta al pagamento nei confronti del ricorrente dell’importo complessivo di Euro 15.057,01 di cui Euro 14.235,72 a titolo di indennità di mancato preavviso, ed Euro 821,29 a titolo di ferie non godute; 2) Condannare l’amministrazione convenuta al pagamento di spese, diritti ed onorari del presente giudizio con attribuzione al sottoscritto avvocato per anticipo fattone.”*

L’Inps si costituiva contestando la domanda sulla scorta delle varie argomentazioni esposte nella memoria difensiva.

Dopo l’assegnazione del fascicolo a questo giudice in ragione del trasferimento ad altro ufficio del precedente giudice assegnatario del fascicolo, istruita la causa sulla base dei documenti in atti, la stessa è stata decisa all’esito dell’odierna udienza cartolare.

Il ricorso è infondato e va respinto per le ragioni di seguito esposte.

E’ necessario riportare sinteticamente il quadro normativo di riferimento.

A seguito dell’approvazione del decreto legge sul pubblico impiego ([DL 101/2013](#)) e del decreto legge sulla Pubblica Amministrazione ([DL 90/2014](#)) sono profondamente cambiate le regole per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

I due decreti citati hanno perseguito l’obiettivo di limitare la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro dopo il compimento dell’età pensionabile per i lavoratori del pubblico

impiego, da un lato abolendo il [trattenimento in servizio](#), che consentiva di restare per un altro biennio sul posto di lavoro dopo l'età per il pensionamento; dall'altro rendendo strutturale la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro nei confronti dei lavoratori che hanno raggiunto la massima anzianità contributiva.

Queste regole sono state poi cristallizzate nella [Circolare della Funzione Pubblica 2/2015](#) con la quale vengono individuati con precisione i limiti e le modalità per l'esercizio del potere di collocare in pensione d'ufficio i dipendenti pubblici.

Il nuovo sistema prevede dunque due modalità di risoluzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego:

- Obbligatoria per coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, oppure che hanno perfezionato il diritto alla pensione anticipata, avendo, altresì, raggiunto l'età limite ordinamentale. Va ricordato, a questo proposito, che il limite ordinamentale per la permanenza in servizio, previsto a 65 anni, è fissato, in via generale, dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 29.12.1973, n. 1092, per i dipendenti statali e dall'art. 12 della legge 20.03.1975, n.70 per i dipendenti degli enti pubblici. Tale limite non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia dall'articolo 24, comma 6, del decreto-legge n. 201 del 2011, così come precisato dall'art. 2, comma 5, del decreto legge 31.08.2013, n. 101, convertito nella legge 30.10.2013, n. 125, che ha, come noto, fornito l'interpretazione autentica dell'art. 24, comma 4, secondo periodo, del decreto legge n. 201/2011 ed ha così disposto : *“L'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non e' modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il*

rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione”;

- Facoltativa, in quanto rimessa alla determinazione dell'Ente datore di lavoro, per coloro che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata sulla scorta dei requisiti previsti dall'art. 24, commi 10 e 12 del decreto legge 06.12.2011 n. 201, convertito in legge 22.12.2011 n. 214, aggiornati con l'adeguamento alla speranza di vita.

Presupposto per quest'ultima risoluzione unilaterale è, perciò, il possesso del requisito contributivo richiesto dalla normativa vigente (legge n. 214/2011 e successive modifiche ed integrazioni) per il conseguimento della pensione anticipata.

In questi casi, la eventuale decisione di risolvere il rapporto di lavoro deve comunque essere motivata con particolare riferimento alle esigenze organizzative dell'amministrazione.

Più precisamente l'art. 1 comma 5 del Dl 90/2014, nel disciplinare la risoluzione facoltativa, così dispone : *“All'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, il comma 11 e' sostituito dal seguente: "11. Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario. Le medesime disposizioni del presente comma si applicano altresì ai soggetti*

che abbiano beneficiato dell'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni.”

Sono previste, poi, "Le ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro" che fanno riferimento specificatamente ai casi in cui il dipendente non abbia maturato alcun diritto alla pensione al termine dell'età limite ordinamentale oppure al compimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia. Ricorrendo tali casi, l'ente datore di lavoro deve proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente oltre il raggiungimento del limite "per permettergli di maturare i requisiti minimi previsti per l'accesso a pensione non oltre il raggiungimento dei 70 anni di età (limite al quale si applica l'adeguamento alla speranza di vita)".

In definitiva, allo stato attuale, per effetto delle innovazioni indicate in premessa, le pubbliche amministrazioni devono collocare in pensione d'ufficio a 65 anni (cioè al raggiungimento del limite ordinamentale per la permanenza in servizio) il personale che ha, a tale età, maturato un qualsiasi diritto a pensione.

In tale condizione si trovano, ad esempio, quei lavoratori che hanno maturato i requisiti di accesso al pensionamento entro il 31 dicembre 2011 (in pratica la vecchia quota 96) e coloro che hanno raggiunto la massima anzianità contributiva con le nuove regole Fornero (es. 42 anni e 10 mesi di contributi).

In caso contrario il rapporto di lavoro prosegue sino all'età per la vecchiaia, ovvero sino a 66 anni e 7 mesi di età. Oltre tale data il rapporto non può più protrarsi ad eccezione del caso in cui il lavoratore non abbia maturato i 20 anni di contributi (cioè il requisito contributivo necessario per l'accesso alla pensione di vecchiaia). In tale circostanza è prevista, in via eccezionale, la possibilità di permettere il proseguimento dell'impiego fino ai 70 anni (più l'adeguamento alla stima di vita) se tale prolungamento consente al lavoratore di perfezionare il requisito contributivo utile per la pensione di vecchiaia (cioè i 20 anni di contributi).

Inoltre, come detto, la facoltà di risolvere il rapporto prevista dal citato art 1, comma 5 del decreto legge 90/2014 consente alle amministrazioni pubbliche di anticipare ulteriormente la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro rispetto ai limiti ordinamentali qualora ciò risponda a specifiche esigenze interne dell'ente pubblico. In tal caso, però, si ribadisce, la risoluzione deve essere motivata al destinatario con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta adottati; e può essere esercitata solo nei confronti dei lavoratori che abbiano raggiunto la massima anzianità contributiva. Solo in questa ipotesi, prima di agire, l'amministrazione dovrà dare un preavviso di sei mesi al dipendente.

Sulla scorta dei principi espressi, deve concludersi nel senso che l'ipotesi del ricorrente che, pacificamente, ha maturato i requisiti per la pensione anticipata di vecchiaia, avendo altresì raggiunto l'età limite ordinamentale, rientra tra i casi di risoluzione obbligatoria; conseguentemente non è previsto l'obbligo della PA di dare il preavviso.

La relativa domanda va pertanto rigettata.

Analogamente va respinta la domanda avente ad oggetto l'indennità sostitutiva delle ferie non godute maturate nell'anno 2018.

Il diritto all'integrale godimento delle ferie è garantito dall'art. 36 C., dall'art. 2109 cc, dall'art. 10 D.Lgs. 66/2003 e dall'art 5, comma 8, del d.l. 95/2012.

Alla contrattazione collettiva è, poi, rimessa (dal richiamato articolo 10 D.Lgs. 66/2003) la individuazione della durata del periodo di ferie, in eventuale aumento del periodo minimo di quattro settimane previsto dalla legge, e la disciplina dei tempi e modalità di godimento del periodo di ferie.

L'art. 10, comma 1, D.Lgs. 66/2003 dispone che: *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.”*

L'art. 10, comma 2, D.Lgs. 66/2003 dispone che il periodo minimo di quattro settimane di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La norma pone, dunque, quale termine di esigibilità del diritto alla indennità sostitutiva delle ferie non godute quello della cessazione del rapporto di lavoro.

La *ratio* è quella di evitare che il diritto alle ferie possa essere monetizzato nel corso del rapporto di lavoro, in violazione del suo carattere indisponibile.

La previsione nazionale è immediatamente attuativa dell'art. 7 della direttiva della Unione Europea nr. 88/2003, che prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane e dispone che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella sentenza del 6 aprile 2006, in causa C- 124/05, la Corte di Giustizia della Unione Europea ha espressamente affrontato la questione della possibilità di sostituire il periodo minimo di ferie annuali, qualora il lavoratore non ne abbia usufruito, con una compensazione finanziaria nel corso di un anno successivo a quello di maturazione del diritto. Ha ritenuto che la possibilità di sostituire con un'indennità finanziaria il periodo minimo di ferie annuali non godute costituirebbe un incentivo, incompatibile con gli obiettivi della direttiva, a rinunciare alle ferie come periodo di riposo. Di conseguenza, l'art. 7, n. 2, della direttiva osta a che il periodo minimo di ferie annuali retribuite sia sostituito da un'indennità finanziaria qualora venga riportato ad un anno successivo.

Ha aggiunto che l'art. 7 della direttiva non figura tra le disposizioni cui è consentito di derogare: pertanto, non importa che una compensazione finanziaria delle ferie annuali retribuite si fondi o meno su un accordo contrattuale.

Fatta questa premessa, occorre esaminare il disposto dell'art 5, comma 8, del d.l. 95/2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, per il quale: “*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”.

Preliminarmente va ricordato che, in forza dei principi generali dell'ordinamento che governano l'interpretazione della legge, quest'ultima dispone solo per l'avvenire e, salva diversa previsione espressa, non ha efficacia retroattiva (art. 11 disp. prel. cod. civ.).

L'entrata in vigore del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 è stata fissata al 7 luglio 2012 e non vi sono disposizioni relative a un eventuale regime transitorio.

In assenza di un regime transitorio, devono ritenersi salvaguardate le situazioni di diritto consolidate prima dell'entrata in vigore del citato decreto legge, al fine di non attribuire effetti retroattivi alla norma, non previsti dalla norma stessa e non consentiti dai richiamati principi generali dell'ordinamento.

Di conseguenza, devono ritenersi esclusi dal campo di applicazione dell'art. 5, comma 8, del d.l. 95 del 2012 i rapporti di lavoro già cessati alla data di entrata in vigore del citato decreto, nonché le fattispecie in cui le giornate di ferie siano maturate prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto e ne risulti incompatibile la fruizione a causa della sopravvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

Tanto premesso, nel caso di specie è dedotto in ricorso che le ferie residue sono maturate nell'anno 2018.

Pertanto, avuto riguardo sia alla data di cessazione del rapporto che all'anno in cui sono maturate le ferie residue, si rientra nell'ambito di applicazione del divieto di monetizzazione introdotto dal citato art 5, comma 8, del d.l. 95/2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.

Dal tenore letterale della disposizione normativa in esame e dalla sua *ratio* (il contenimento della spesa pubblica) si deduce che sono esclusi dall'ambito di applicazione del divieto di monetizzazione solo i rapporti di lavoro la cui cessazione sia caratterizzata dall'imprevedibilità o dalla non volontarietà del dipendente.

Nella fattispecie in esame il ricorrente non ha allegato nessun elemento (né un evento imprevedibile né un'istanza di ferie che sia stata rigettata dall'Inps per esigenze di servizio), tale da far ritenere inapplicabile il divieto generale del predetto art. 5: pertanto, essendo la presente disposizione riferibile anche al caso di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento (come nella specie), nessuna somma è attribuibile per le ferie non godute residue.

Il divieto di monetizzazione, infatti, opera in relazione a tutti quei casi in cui vengono in considerazione vicende estintive del rapporto di lavoro alle quali il dipendente, in qualche modo, concorre attivamente mediante il compimento di atti oppure attraverso propri comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (tra cui il pensionamento).

In tali casi, proprio la prevedibilità dell'evento e/o la volontà dei soggetti coinvolti non sono idonei a precludere una adeguata valutazione della complessiva vicenda, con la conseguente adozione di tutte le iniziative necessarie per assicurare, nei giusti tempi, la fruizione del diritto alle ferie, compatibilmente con le esigenze del lavoratore e quelle organizzative dell'amministrazione.

In conclusione, non può ritenersi che il godimento delle ferie residue sia stato compromesso da causa non imputabile al lavoratore che solo consente di non applicare il divieto, ormai generale, di monetizzazione.

Le spese di lite, avuto riguardo alla complessità delle questioni trattate, sono compensate tra le parti.

PQM

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, deduzione, eccezione così provvede:

rigetta il ricorso;

compensa le spese di lite.

Si comunichi.

Napoli, così deciso in data 15/07/2021.

Il Giudice

dott.ssa Marisa Barbato