



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**COORDINAMENTO MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 Roma - tel. 331.715.2717

[mise.uilpa.it](http://mise.uilpa.it) - [mise@uilpa.it](mailto:mise@uilpa.it)

## **Nota su ferie**

*Comunicato n.4/19*

In premessa ad ogni dissertazione sul tema, è importante capire perché l'Amministrazione preferirebbe concedere il prolungamento delle ferie, oltre l'anno solare, di 6 mesi piuttosto che 18.

Sarebbe molto diverso, infatti, se la scelta fosse dovuta semplicemente ad una interpretazione di cosa sia più favorevole per i lavoratori oppure se fosse frutto di una valutazione della parte pubblica. In questo secondo caso, sembrerebbe ritenersi, superficialmente ed erroneamente (di seguito tenteremo di spiegare perché erroneamente), che quanto più si limita la libertà di pensiero, quanto più si circoscrive la discrezionalità di considerare le ferie anche come un momento di "evasione" delle lavoratrici e dei lavoratori, tanto più se ne può trarre vantaggio. Vantaggio non nel senso di perseguire maggiori produttività ed efficienza dell'azione amministrativa, bensì nel senso di mirare alla disciplina..., meglio ancora se obbedienza, dei propri dipendenti, perfino quando necessitano di un momento di recupero psico-fisico. Modi di pensare che, qualora fossero confermati, ci riporterebbero indietro, culturalmente più che praticamente, a tempi ormai andati; soprattutto oggi, con un Governo che si definisce "del cambiamento" e del quale il nostro Ministro dovrebbe rappresentare il massimo alfiere.

Come ben si può comprendere, dunque, chiarire questo punto, chiarire se la parte pubblica vuole rispettare la legge e sta dando una interpretazione di cosa sia "*in melius*" per i lavoratori o se sta semplicemente scegliendo l'opzione che le consente di "stringere la riserva indiana", è dirimente affinché la parte sindacale possa ben impostare osservazioni, posizioni, proposte su un tema così importante per l'efficienza dell'amministrazione e per il benessere dei lavoratori.

Ritenendo più vantaggioso per i lavoratori quanto stabilito dall'articolo 10, D.Lgs. n. 66/2003 (come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004) con riferimento ai tempi per la fruizione delle ferie, la nostra organizzazione sindacale ritiene che non vada modificato quanto già previsto dalla legge ed applicato in questo Ministero con circolare n. 16619 del 26 giugno 2014.

Ora, sarebbe superfluo soffermarsi su cosa significhi "*in melius*" o "*in peius*" per quanto riguarda il trattamento delle ferie (ma siamo sempre pronti a farlo qualora sia questo un punto su cui l'Amministrazione volesse confrontarsi). Preferiamo, piuttosto, approfondire alcuni aspetti e considerazioni che, siamo sicuri, verranno pragmaticamente considerati, pur rimanendo aderenti alle esigenze organizzative del nostro Ministero. Oltre che, naturalmente, ai diritti dei lavoratori.

Crediamo che - se non ci si arrocca su posizioni ideologiche (quindi negando ogni confronto) giustificate dalle incursioni e devastazioni del contratto da parte della cd. Brunetta - non occorra dilungarsi a dissertare su cosa sia meglio o peggio per i colleghi perché è lapalissiano che il più (i 18 mesi) contiene il meno (i 6 mesi) e la maggiore possibilità di dilazione si traduce in un loro vantaggio e non in una imposizione, in quanto essi possono comunque usufruire, esigenze di servizio permettendo, dei 28 giorni di ferie anche entro l'anno, e, addirittura, anche nei primi mesi dell'anno.

Ma il concetto ancora abbastanza nuovo in Italia (nel senso che ogni volta bisogna fare la fatica di dimostrarlo) che vorremmo introdurre è che a vantaggio per i lavoratori può corrispondere vantaggio per l'Amministrazione.

La nostra è una realtà nella quale la dirigenza tende a rinviare le ferie dei propri dipendenti solo per particolari e rarissime emergenze o criticità, e comunque mai per periodi così lunghi da "far entrare in gioco" il problema del quale stiamo discutendo (6 o 18 mesi). E crediamo anche che, qualora queste emergenze dovessero perdurare per più di un anno - la differenza tra 6 e 18 mesi - il problema reale sarebbe quello di una scadente organizzazione del lavoro. Se poi qualche emergenza si dovesse verificare, ebbene l'Amministrazione si ritroverebbe perfino agevolata nella tempestività della propria azione amministrativa, avendo lavoratori che possono dilazionare le ferie in un periodo più lungo.

Un breve *excursus* può aiutare a meglio comprendere come l'applicazione della legge (peraltro europea, applicata in quasi tutti i Paesi UE, tranne Bulgaria, Romania, Ungheria, ...) che consente una dilazione di 18 mesi delle ferie sarebbe vantaggiosa sia per i lavoratori che per l'efficienza della macchina amministrativa di questo Ministero.

Più che sugli aspetti normativi e sulle interpretazioni giuridiche, vorremmo dunque focalizzare l'attenzione su alcune implicazioni e sulle reali, concrete conseguenze dell'aderire all'una o all'altra soluzione. Quando, negli anni successivi al 2003, fu applicato nel nostro Ministero l'art.10 del D.Lgs. 66/2003, una parte dei colleghi preferì usufruire di meno ferie nell'anno e di mettere qualcosa da parte per eventuali emergenze o opportunità (sempre più per le emergenze che non per le opportunità, considerato il minore potere di acquisto, anno dopo anno, dei nostri stipendi). Ma dopo i primi due o tre anni, e questo l'Amministrazione ha la possibilità di verificarlo facilmente, il numero di giorni di ferie usufruite dai colleghi si è generalmente stabilizzato intorno ai 28 giorni previsti dal contratto. E non potrebbe essere altrimenti, perché comunque esiste la tagliola dei 18 mesi. Vogliamo dire, questo è un punto importante, che dopo i primi 2, 3 anni di applicazione del citato art. 10, nel nostro Ministero i giorni di ferie disponibili sono ritornati a regime.

La nostra situazione oggi è a regime. Ritornare ai 6 mesi, e conseguentemente smaltire le ferie arretrate, avrebbe come unico effetto, dal punto di vista della produttività, una carenza di presenze da qui alla fine dell'anno, senza produrre alcun effetto positivo, per quanto riguarda la presenza, e quindi la produttività, negli anni successivi. Un anno nel quale i colleghi sarebbero obbligati a smaltire le ferie con piani da concordare con i dirigenti, un anno di minore efficienza che non precluderà, in ogni caso, il ricrearsi, dall'anno successivo, esattamente della stessa situazione nella quale ci troviamo adesso: con 28 giorni di ferie e qualche collega che nell'anno usufruirà di 26 o di 30 giorni.

Qualunque regola adotterà l'Amministrazione per smaltire le ferie pregresse, creerà nel 2019 una deficienza di presenze e minori produttività ed efficienza. Ripetiamo, senza per questo avere una maggiore presenza negli anni successivi, perché siamo a regime ed il numero di giorni di ferie saranno molto simili a quelli di questi anni in cui è stata applicata la legge.

Tutto questo è evidente perché gli effetti pratici della maggiore elasticità dovuta ai 18 mesi si sono totalmente ammortizzati. Con il sistema attualmente vigente i lavoratori hanno solo la possibilità di una maggiore scelta senza che questo pregiudichi il funzionamento della macchina organizzativa. E vanno in ferie, durante l'anno, utilizzando lo stesso numero di giorni.

E c'è anche un aspetto sociale del quale sicuramente la parte pubblica, e in particolare il Direttore del personale non vorrà non farsi carico, per quanto di sua competenza e nelle sue possibilità: una nuova realtà anagrafica. Diversi anni fa il Direttore del personale doveva tenere in considerazione che tra i/le dipendenti c'erano molti genitori e figli minori da accudire. Col passare degli anni la maggioranza dei dipendenti erano diventati nonni con dei nipotini.

Adesso, invece, ci troviamo nell'inedita situazione di avere molti dipendenti che sono allo stesso tempo nonni e figli. Pertanto, se alcuni o molti dipendenti, applicando la legge e la circolare, hanno messo qualche giorno di ferie da parte, lo hanno fatto per affrontare possibili emergenze.

Togliere ai lavoratori questa possibilità, frutto di rinunce degli anni precedenti per sopperire ad eventuali necessità successive, riteniamo non sia nell'interesse né dei lavoratori stessi, né dell'Amministrazione. Perché in qualche modo si dovrà pur fronteggiare a deficienze del *welfare*.

Coerente, e quasi da "combinato disposto", è la conseguente programmazione annuale delle ferie.

Ricordiamo a tutti che questo Ministero proviene dall'accorpamento di tre ministeri e molti altri enti minori, ognuno con le proprie specificità, attività e funzioni. Si tratta dunque di una macchina amministrativa complessa, nella quale non sempre l'azione burocratica è quella dominante.

Ci sono attività come le conferenze nazionali ed internazionali, i vari tipi di ispezioni, le certificazioni di conformità, le prove di laboratorio e tante, tante altre, che non possono essere programmate all'inizio dell'anno.

E anche per quanto riguarda le revisioni delle cooperative potrebbe sorgere qualche disagio.

In questo contesto, buona parte del personale, sapendo di dover portare a compimento le proprie attività istituzionali, sarebbe costretta a riempire i "campi" delle giornate di ferie, diciamo così, "a casaccio".

Certamente, l'Amministrazione accorderà, nella sua bontà e comprensione, delle concessioni, ma appunto di paternalistiche concessioni si tratterà. Il "torto" finirà per ricadere sul lavoratore, che il 2 di gennaio non ha saputo programmare le ferie per tutto l'anno! Insomma, l'Amministrazione potrebbe dichiarare di voler assicurare la massima flessibilità, ma forse la massima flessibilità mal si concilia con la totale programmazione delle ferie.

Per tutto quanto sopra esposto la UILPA MISE:

- propone di lasciare vigente la circolare UAGR prot. n. 16619 del 26 giugno 2014, ritenendo la proposta dell'Amministrazione contraria agli interessi dei lavoratori e potenziale causa di un calo di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nel breve e medio periodo, senza alcun vantaggio per il lungo periodo;
- per quanto riguarda l'eventuale smaltimento delle ferie ancora nella disponibilità dei lavoratori in applicazione del vigente art. 10, D.Lgs. 66/2003 (come

modificato dal D.Lgs. 213/2004), non avanza al momento proposte, non essendo chiari gli intendimenti dell'Amministrazione;

- per quanto riguarda la programmazione delle ferie, ritiene si possa mantenere l'attuale prassi, che prevede la programmazione nei periodi estivi e natalizi.

La UILPA - MISE ritiene inoltre che la stessa proposta non risponda ai requisiti richiesti all'azione amministrativa in quanto renderebbe certa e concreta una condizione teorica futura che vorrebbe evitare.

Se a tutto questo si aggiunge che sicuramente nel 2019 ci sarà un numero importante di pensionamenti dovuto alla riforma sulle pensioni, pensionamenti che nello stesso anno non verranno sostituiti da nuove assunzioni, ci sembra lecito domandarsi "quid prodest" avere un ministero a ranghi ridotti?

Roma, 23 gennaio 2019

Per il Coordinamento UILPA MISE  
Stefano Fricano