

<https://leautonomie.it/> **La monetizzazione delle ferie non godute**

18/11/2024 Arturo Bianco Pubblico Impiego

E' necessario che i comuni e le altre amministrazioni pubbliche assumano tutte le iniziative necessarie per evitare la monetizzazione delle ferie non godute da parte dei dirigenti e dei dipendenti e la conseguente possibile maturazione di responsabilità amministrativa e disciplinare in capo a coloro che hanno consentito che si concretizzasse questa fattispecie.

Tali iniziative sono quanto mai necessarie dopo che si è consolidata nella giurisprudenza della Corte di Cassazione la interpretazione di derivazione comunitaria per cui la monetizzazione delle ferie non godute matura non solo nel caso in cui le richieste sono state rigettate per esigenze di servizio, ma anche nel caso in cui l'ente non ha informato i dirigenti ed i dipendenti che hanno delle ferie non godute e che la mancata richiesta determina come conseguenza il venire meno del diritto alla loro fruizione.

La assunzione di iniziative di informazione accurata e puntuale diventa particolarmente urgente per coloro che sono prossimi al collocamento in quiescenza.

Ricordando al riguardo che le amministrazioni, e per esse i dirigenti, possono collocare i dipendenti in ferie in modo autoritativo, quindi anche in assenza di una richiesta.

Si deve evidenziare che tale diritto matura anche in capo ai dirigenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato, ivi compresi quelli che sono stati reclutati tramite gli articoli 90 e 110 del d.lgs. n. 267/2000.

IL DETTATO NORMATIVO

Continua ad essere pienamente in vigore in tutte le PA il divieto di monetizzazione dettato dal comma 8 dell'articolo 5 del d.l. n. 95/2012. Essa impone espressamente 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 .. sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi"*. Ed ancora, dispone che tale vincolo *"si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età"* e che siano disapplicate le norme *"contrattuali più favorevoli"*. Ed infine statuisce

che la violazione della disposizione, "*oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile*".

IL DETTATO CONTRATTUALE ED INTERPRETATIVO

Il CCNL 16 novembre 2022, articolo 38, comma 11, riprende in modo integrale le previsioni dettate dall'articolo 28, comma 11, del CCNL 21.5.2018; "*le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative*".

Occorre al riguardo richiamare la dichiarazione congiunta n. 1 allegata CCNL del triennio 2019/2021, che richiama le circolari della Ragioneria Generale dello Stato e della Funzione Pubblica sulle previsioni dettate dal d.l. n. 95/2012, articolo 5, comma 8, con particolare riferimento alla possibilità di monetizzazione "*solo nei casi in cui la impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia ed infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedi obbligatorio per maternità o paternità*".

Ricordiamo che per le interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato e della Funzione Pubblica le uniche deroghe al divieto di monetizzazione sono date dalla presenza di cause non imputabili né al dipendente o dirigente e neppure all'ente.

LE INDICAZIONI DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La giurisprudenza nazionale era orientata a riconoscere il diritto alla monetizzazione delle ferie all'atto della conclusione del rapporto di lavoro, anche in presenza del divieto legislativo di cui al d.l. n. 95/2012, nei casi di richiesta da parte del dipendente e/o del dirigente di collocamento in ferie che l'ente ha respinto per esigenze di servizio.

Sulla scorta delle indicazioni dettate dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia della Unione Europea, è stato ampliato in modo assai marcato l'ambito entro cui matura il diritto alla monetizzazione. Per rigettare tali richieste occorre che l'ente abbia per lo meno dato corso alla informazione al personale dipendente e dirigente interessato della presenza di giorni di ferie non goduti e del fatto che la loro mancata fruizione determina il venire meno di tale diritto.

Occorre inoltre ricordare che i dipendenti (scelta che non si può estendere ai dirigenti) possono essere collocati in ferie direttamente da parte dei dirigenti, cui ricordiamo che il d.lgs. n. 165/2001 delega i poteri e le capacità del privato datore di lavoro.

Per l'ordinanza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 25529/2024 non è dovuta la monetizzazione delle ferie non godute da parte di un ente che ha dato corso ad una delle seguenti iniziative: avere *"posto il ricorrente nelle condizioni di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite mediante un'adeguata informazione nel contempo rendendolo espressamente edotto, in tempo utile, della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie retribuite ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro"*; se il datore di lavoro dimostra *"di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse stato effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite"*.

Viene richiamata la sentenza n. 17643/2024: *"il datore di lavoro è tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'art. 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato. Inoltre, l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro"*.

Analoghi principi sono dettati anche per la dirigenza. Da ultimo la sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 27496/2024 ha fissato *"il principio per cui, poiché le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore – a cui è intrinsecamente collegato il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro.. la perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie – se necessario formalmente – e di averlo nel contempo avvisato – in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire – che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato"*. Ed infine, *"l'indennità sostitutiva non spetta al*

lavoratore che, avendo il potere di autodeterminare le proprie ferie, non ne abbia fatto richiesta – trovando comunque questo principio un limite nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio e la sussistenza di notevoli scoperture d'organico nella struttura precludano la possibilità per il responsabile di fruire delle ferie".