

Ufficio Studi CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"

La monetizzazione delle ferie - Commento all'ordinanza della Cassazione n. 14083/2024¹

1. Fatto

Con ordinanza n. 14083/2024 la Cassazione sezione lavoro pronunciandosi sul ricorso presentato da un medico ha ordinato il rinvio alla Corte di Appello di Palermo in diversa composizione. Il ricorrente lamenta l'errata esclusione della monetizzazione delle ferie da parte del giudice di appello, poiché non erano state godute per via dell'interruzione del rapporto di lavoro a causa di malattia, sulla base che il direttore dell'UOC avrebbe disposto la calendarizzazione delle ferie prima del collocamento a riposo "compatibilmente con le esigenze di servizio e con le proprie esigenze". Inoltre, obietta che la corte territoriale ha posto a suo carico la prova dell'insussistenza di esigenze di servizio o personali.

2. L'ambito normativo-giurisprudenziale

La disciplina, primariamente, si fonda sull'art. 36, c. 3, della Cost.², sul diritto positivo interno (art. 2109 c.c.)³ nonché su quello internazionale, in particolare l'art.7 della direttiva n. 2003/88/CE⁴.

A queste disposizioni si associa l'art. 5⁵, c. 8 del d.l. n. 95 del 2012, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, c. 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135, che così recita «*Le ferie, i riposi*

¹ Ha partecipato alla stesura del presente documento Dr. Vito Quintaliani già RPCT Università di Perugia. Già RPCT dell'Università di Perugia, e componente onorario del GLAT.

² Art. 36 c.3 "Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite".

³ Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica [Cost. 36]. 2. Ha anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio] (1) ad un periodo annuale di ferie retribuito [2243], possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità. 3.L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. 4. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

⁴ Art.7 Ferie annuali 1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. 2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

⁵ Per tale articolo è stata sollevata questione di legittimità per la quale la Corte Costituzionale con sentenza n.95/2015 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale.

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.»

L'interpretazione testuale della disposizione consente di correlare il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento). Questo "divieto" secondo la Corte costituzionale è coerente con l'elemento teleologico della disposizione restrittiva che: *"si prefigge di reprimere il ricorso incontrollato alla "monetizzazione" delle ferie non godute"* e tende ad *"incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro"*.

Sulla base di questi presupposti normativi si è sviluppata la giurisprudenza civile, amministrativa e contabile, senza poi tralasciare quella della Corte costituzionale che sin dal 1963 (sentenza n. 63) ha affermato che il diritto alle ferie riconosciuto a ogni lavoratore nell'ottica di un equilibrato «contemperamento delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore» consente lo svolgimento di attività ricreative e culturali, senza distinzioni di sorta⁶ e mira a reintegrare le energie psico-fisiche del lavoratore e a consentirgli lo svolgimento di attività ricreative e culturali, nell'ottica di un equilibrato «contemperamento delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore»⁷.

Così inquadrata la disciplina in termini di principi, è da evidenziare che il divieto posto dal richiamato art. 5 c. 8, nel richiamare in parte il paragrafo 2 dell'art.7 della direttiva n.

⁶ Corte cost. sent. n. 189 del 1980.

⁷ Corte cost. sent. n. 66 del 1963.

2003/88/CE: “Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro”, non è in termini assoluti. E ciò è quanto si evince dalla sentenza qui in commento con la quale la Corte, nel dare continuità al pensiero espresso dal Consiglio di Stato⁸, afferma che è possibile derogarvi ove vi siano stati elementi oggettivi non imputabili al dipendente quali, come nel caso trattato dalla Cassazione, la cessazione per sopravvenuta malattia che ha reso il dipendente inabile al lavoro, ovvero non determinati dalla sua volontà qualora l'amministrazione, ad es. per esigenze di servizio, gli abbia impedito il godimento. È altresì riconosciuto al dipendente il diritto alla monetizzazione delle ferie qualora l'amministrazione subordini il godimento delle ferie “compatibilmente con le esigenze di servizio e con le proprie esigenze”⁹, antepo- nendo il proprio interesse a quello del dipendente “senza avvisarlo che in caso di mancato godimento, le ferie saranno perdute e senza fissare un termine univoco e definito, diverso da quello, ovvio, della cessazione del rapporto di lavoro”.

Ex adverso, in caso di cessazione del lavoro vige il divieto di monetizzazione di cui all'art. 5, c. 8 del d.l. n.95/2012¹⁰ (Cons. Stato n. 6047/2020)¹¹ tutte le volte che il lavoratore volontariamente e consapevolmente rinunci a fruire le ferie retribuite sebbene abbia avuto la possibilità di richiederle e di fruirle. Ciò a condizione che l'amministrazione offra la prova di aver invitato il lavoratore formalmente a goderle, di averlo avvisato in tempo utile che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al momento della cessazione dal lavoro e di avere assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio non fossero tali da impedire il godimento.¹²

3. Conclusioni

Dalla lettura della sentenza emergono degli elementi concreti che delineano l'ambito oggettivo entro il quale può essere derogato o non il divieto di monetizzazione delle ferie.

⁸ Consiglio di Stato n. 2349/2022; n. 982/2023; n. 9417/2023 in cui si legge: “va riconosciuto al dipendente il diritto alla retribuzione del congedo ordinario non usufruito e di cui avrebbe potuto legittimamente fruire se non fosse intervenuta la malattia protrattasi senza soluzione di continuità fino alla cessazione del rapporto di lavoro, vale a dire un evento di fatto a lui non imputabile che ha reso impossibile la fruizione delle ferie già maturate e di quelle che via via andavano maturando man mano che perdurava lo stato di malattia”.

⁹ Condizione questa non riconosciuta idonea dalla Cassazione nella sentenza in commento, ad escludere il diritto alla monetizzazione.

¹⁰ Cons. Stato n. 982/2023.

¹¹ Nei termini anche la Corte di Giustizia dell'Unione europea (Sez. I, Sent. 18 gennaio 2024, n. 218/22) “Se, invece, il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute, senza che il datore di lavoro sia tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto”.

¹² Cass. n. 18140/2022 e n. 29844/2022.

Quanto alla deroga gli elementi sono:

- Oggettivi, non dipendenti dalla volontà del dipendente e, quindi, a lui non imputabili:
 - a) un periodo lungo di malattia che precede la cessazione dal lavoro per raggiunti limiti di età o per dispensa cessazione dal servizio per inidoneità;
 - b) esigenze di servizio per cui l'amministrazione non concede al dipendente le ferie;
 - c) compatibilità del godimento delle ferie del dipendente con le esigenze di servizio e con le proprie esigenze senza avvisarlo che, in caso di mancato godimento, le ferie saranno perdute e senza fissare un termine univoco e definito, diverso da quello, ovvio, della cessazione del rapporto di lavoro.

Quanto al divieto gli elementi sono:

- soggettivi, riguardanti la volontà del dipendente di rinunciare alle ferie retribuite;
- oggettivi riguardanti:
 - la prova a carico dell'amministrazione di aver formalmente invitato, in tempo utile, a godere le ferie con espresso avvertimento che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al momento della cessazione dal lavoro;
 - la prova a carico dell'amministrazione di aver assicurato l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio non fossero tali da impedire il godimento¹³.

Da ciò si può dire che la sentenza, in linea con quelle del Consiglio di Stato competente per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art.3, rappresenta una chiave di lettura positiva per la tutela non solo del dipendente che non vede leso il diritto alla monetizzazione delle ferie, ma anche dell'amministrazione che nel monetizzare le ferie al proprio dipendente non cagionerà un danno erariale, salvo il caso in cui la monetizzazione dipenda dal non aver assicurato l'organizzazione del lavoro che ha impedito il godimento delle ferie.

Inoltre, la sentenza rappresenta pure, in forza della *communis opinio* giurisprudenziale, un vero e proprio "diritto vivente" quale "sistema giurisprudenziale" formatosi, nel difetto di espresse disposizioni"¹⁴, affinché il legislatore provveda ad emendare la disposizione di cui al ridetto art. 5, c. 8 con l'espresa enunciazione dei canoni sopra riferiti.

¹³ La Corte dei Conti sezione regionale della Toscana per il controllo ha precisato che l'onere della prova è una: "*forma di responsabilizzazione del dirigente/datore di lavoro che dovrà annualmente mettere in condizione i dipendenti di usufruire delle ferie – ad esempio predisponendo un idoneo piano di ferie*" (delibera n.129/2024/PAR).

¹⁴ Corte Cost. n.276/1974.