

Monetizzazione ferie dirigente pubblico: legittima se la mancata fruizione non è imputabile al lavoratore

Scritto da Interdata Cuzzola | 18/11/2022

È legittima la monetizzazione delle ferie non godute dal dirigente pubblico quando la mancata fruizione delle stesse è dovuta ad esigenze di servizio indipendenti dalla volontà del lavoratore: è quanto affermato dalla Corte di Cassazione, sez. VI civ., nell'ordinanza n. 29113/2022, pubblicata lo scorso 6 ottobre.

Ed infatti, come affermato in passato dalla Corte Costituzionale nella sent. 6 maggio 2016, n. 95 (chiamata a pronunciarsi sulla questione di legittimità rispetto alla previsione dell'art. 5, comma 8, del DL n. 95/2012, secondo cui, nell'ambito del lavoro pubblico, le ferie, i riposi e i permessi «*sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti*» e che non si possano corrispondere «*in nessun caso*» trattamenti economici sostitutivi), la perdita del diritto alla monetizzazione non può aversi allorché il mancato godimento delle ferie sia incolpevole, non solo perché dovuto ad eventi imprevedibili non dipendenti dalla volontà del lavoratore, ma anche quando ad essere chiamata in causa sia la «capacità organizzativa del datore di lavoro», nel senso che quest'ultima va esercitata in modo da assicurare che le ferie siano effettivamente godute nel corso del rapporto, quale diritto garantito dalla Carta fondamentale (art. 36, comma terzo), dalle fonti internazionali (Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970, concernente i congedi annuali pagati, ratificata e resa esecutiva con legge 10 aprile 1981, n. 157) e da quelle europee (art. 31, comma 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007; direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104/CE del Consiglio); con la conseguenza che non potrebbe vanificarsi «*senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso ... da causa non imputabile al lavoratore*», tra cui rientra quanto deriva dall'inadempimento del datore di lavoro ai propri obblighi organizzativi in materia.

Nel medesimo senso, la Corte di Cassazione ha già ritenuto che «*il diritto alle ferie annuali retribuite dei dirigenti pubblici, in quanto finalizzato all'effettivo godimento di un periodo di riposo e di svago dall'attività lavorativa (nel quadro dei principi di cui agli artt. 36 Cost. e 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE), è irrinunciabile; ne consegue che il dirigente il quale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non ne abbia fruito, ha diritto a un'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo*» (sent. n. 13613/2020) ed ha ora ulteriormente precisato che anche «*il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, pur se accompagnato da obblighi previsti dalla contrattazione collettiva di comunicazione al datore di lavoro della pianificazione delle attività e dei riposi, non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del*

rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato altresì che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento» (sent. 18140/2022).

La perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può dunque 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» (sent. 21780/2022).*