

LA MONETIZZAZIONE DEL CONGEDO ORDINARIO

A cura della Dott.ssa Claudia Candela, Ufficio Studi SAP

L'art. 36 della Costituzione italiana sancisce il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite. La finalità è quella di garantire al dipendente la fruizione di periodi di assenza dal lavoro sia per il recupero delle energie psicofisiche sia per consentire allo stesso di dedicarsi interamente alla famiglia, alle attività del tempo libero e alle relazioni sociali, pur continuando a percepire la retribuzione.

Una delle conseguenze dell'irrinunciabilità delle ferie è il principio della **mancata monetizzazione delle stesse in quanto, appunto, obbligatorie**. Infatti, l'articolo 9, comma 3, D.P.R. n. 39 del 2018 stabilisce che "il pagamento sostitutivo del congedo ordinario, c.d. monetizzazione, è consentito nei limiti di quanto previsto dall'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e dalle relative disposizioni applicative, anche nei casi di transito ai sensi dell'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 339 e dall'articolo 75 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443, qualora non sia prevista nell'amministrazione di destinazione la fruizione del congedo maturato e non fruito".

Nello specifico, l'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sopra richiamato dispone 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, 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 (...)"

A tal riguardo è utile, però, fare delle precisazioni. A seguito di importanti novità giurisprudenziali, soprattutto di stampo comunitario, anche recenti, è stata individuata una casistica fuori dal divieto consentendo la così tanto discussa liquidazione delle ferie non fruito.

Questo orientamento è stato, innanzitutto, recepito dalla nostra Amministrazione con la circolare della ex Direzione Centrale per le Risorse Umane, ora DAGEP, n. 333-G/Div.1-Sett.2/aagg50 del 4 gennaio 2013. Nella circolare, infatti, viene chiarito che la ratio del divieto previsto dall'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 è quella di contrastare gli abusi derivanti dall'eccessivo ricorso all'istituto in esame nei casi in cui **il lavoratore concorra in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro**. Conseguentemente, sarebbero esclusi dal divieto tutti quei casi in cui soggiungano eventi estintivi del rapporto **non imputabili né alla volontà del lavoratore, né alla capacità organizzativa del datore di lavoro** quali: dispensa dal servizio per inidoneità assoluta e permanente, decesso del dipendente, malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità, aspettative a vario titolo previste dalle vigenti disposizioni.





Pertanto, la monetizzazione delle ferie in questi casi residui potrà essere disposta, compatibilmente con le ipotesi normativamente e contrattualmente previste.

Sulla stessa scia si pone, poi, la circolare della ex Direzione Centrale delle Risorse Umane, ora DAGEP, n.14223 del 28 maggio 2019, che, a conferma di tale indirizzo, richiama la sentenza della CGUE del 20 luglio 2016 (C-341/2015). La Corte, interpretando l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, ha riconosciuto il diritto alla monetizzazione delle ferie non godute a causa di malattia intervenuta prima del pensionamento avvenuto a domanda. In particolare, la circolare ha chiarito come la normativa nazionale non possa prevedere la mancata monetizzazione delle ferie non fruita in favore di un lavoratore cessato per domanda di pensionamento e che un lavoratore abbia diritto alla monetizzazione delle ferie non godute per il fatto di essersi ammalato.

Altri principi giurisprudenziali stabiliti in materia sono i seguenti:

- **Monetizzazione delle ferie anche in caso di dimissioni.** La recentissima sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) - 18 gennaio 2024 (causa C-218/22) - ha stabilito che le ferie non possono essere negate o limitate in caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche in caso di dimissioni. Pertanto le ferie residue non godute vanno sempre pagate: l'indennità sostitutiva delle ferie spetta sempre anche quando il rapporto di lavoro viene meno per decisione del lavoratore. Il lavoratore dipendente non può perdere il diritto a tale indennità neppure nel caso in cui non abbia richiesto di fruirne durante il periodo di servizio, senza prima appurare se sia stato messo dal suo datore nelle condizioni di poter esercitare del diritto alle ferie annuali.
- **La prescrizione decennale dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.** La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3021 del 10 febbraio 2020, ha statuito che il diritto alla monetizzazione delle ferie è soggetto a prescrizione decennale. La questione nasce in relazione alla natura da assegnare alla predetta indennità, qualificata poi quale mista, sia retributiva che risarcitoria. A tale proposito è stato ritenuto prevalente ai fini della verifica della prescrizione, il carattere risarcitorio, volto a compensare il danno derivante dalla perdita del diritto al riposo.
- **Insufficienza di organico e ferie non godute dal dirigente di una struttura complessa.** La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 18140 del 6 giugno 2022, ha accolto il ricorso di un dirigente pubblico che richiedeva la monetizzazione delle ferie non usufruite. I giudici di legittimità hanno osservato che la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 95 del 6 maggio 2016, ha stabilito che la perdita del diritto alla monetizzazione non può verificarsi quando il mancato godimento delle ferie è incolpevole. Tale incolpevolezza non riguarda solo eventi imprevedibili che non dipendono dalla volontà del lavoratore, ma anche situazioni in cui viene messa in discussione la "capacità organizzativa del datore di lavoro". Quest'ultima deve essere esercitata in modo tale da garantire che le ferie siano effettivamente godute durante il rapporto di lavoro come diritto garantito. Pertanto, non si può vanificare "senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso... da... causa non imputabile al lavoratore". Questo include anche il mancato adempimento da parte del datore di lavoro dei propri obblighi organizzativi in materia.
- **Il datore di lavoro è responsabile anche se il dipendente non richiede le ferie.** La Corte di Cassazione civile, con la sentenza n. 1733 del 20 gennaio 2022, non ha ritenuto legittime le giustificazioni del datore di lavoro che aveva negato la monetizzazione delle ferie non godute al dipendente prossimo alla pensione, perché non ne aveva mai fatto richiesta e perché non era dimostrabile alcun effettivo impedimento alla fruizione. La Suprema Corte ha precisato che l'art. 36 della Costituzione garantisce l'irrinunciabilità al diritto alle ferie, dunque, è obbligo ultimo del datore di lavoro curare la tempestiva fruizione dei riposi da parte dei propri dipendenti. Non possono dunque avere rilevanza eventuali comportamenti del dipendente di mancata richiesta o simili, anche se previsti dalla contrattazione collettiva.

A tale ultimo proposito si ricorda che, al fine di limitare il configurarsi di eccessivi periodi di ferie pregresse da monetizzare, nell'ottica di contenimento della spesa pubblica, sarà onere dei dirigenti vigilare sulla effettiva fruizione delle ferie, da parte del personale, nell'anno di spettanza.

Il D.P.R. n.57 del 2022, all'articolo 28, ha previsto delle importanti novità riguardanti la pianificazione delle ferie. Innanzitutto al fine di una efficace pianificazione della fruizione, il congedo ordinario può essere scaglionato in più periodi, garantendo il godimento di almeno 4 settimane di congedo annuale, di cui almeno 2 settimane nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, elevate a 3 settimane per il personale con oltre 25 anni di servizio. Nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre e in occasione delle festività natalizie e pasquali, del 25 aprile, del 1° maggio, del 2 giugno, del 1° novembre e dell'8 dicembre, le Amministrazioni predispongono, con congruo anticipo, una pianificazione delle esigenze del personale sulla base delle istanze presentate comunicando agli interessati la concessione o il diniego almeno quindici giorni prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.



Al di fuori delle ipotesi appena descritte, la concessione o il diniego del congedo richiesto deve essere comunicato al dipendente in forma scritta entro un congruo termine dalla presentazione dell'istanza, tenuto conto anche delle eventuali esigenze prospettate dall'interessato. Qualora l'istanza sia stata presentata almeno sessanta giorni prima della data di inizio del congedo, la concessione o il diniego devono essere comunicati al dipendente almeno trenta giorni prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.

Al fine di rispettare le previsioni sopra descritte, le Amministrazioni provvedono:

- a vigilare sul rispetto dei termini di cui all'articolo 9, commi 1 e 2, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, nell'ottica di un equo temperamento delle necessità personali del dipendente e delle esigenze di servizio dell'Amministrazione, pianificandone la fruizione con congruo anticipo rispetto alla scadenza, sulla base delle esigenze di servizio e delle istanze del personale;

- a programmare la fruizione del congedo ordinario residuo, anche d'ufficio, al fine sia di garantire l'effettivo reintegro delle energie psico-fisiche del personale, in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti dalle Forze di polizia, sia di renderne sistematica la pianificazione per un buon andamento degli Uffici e un corretto godimento, da parte degli interessati, anche in vista del futuro collocamento a riposo.

SCARICA L'APP

I ♥ POLIZIA®

