



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Trapani in persona del dott. M. P. in funzione di Giudice del Lavoro, coadiuvato dalla U.P.P. d.ssa I M, nella causa tra:

**A. G. M.**, C.F. ...,

**parte ricorrente**, rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'avv. Giorgio Tessitore

e

**COMUNE DI CALATAFIMI SEGESTA**, CF/piva ..., in persona del legale rappresentante

**Parte resistente**, rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'avv. L. M. D.

OGGETTO: indennità per ferie non godute

---

all'udienza tenuta in data odierna ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Con ricorso ritualmente notificato, la parte ricorrente indicata in epigrafe ha adito questo Tribunale esponendo di aver lavorato, con la qualifica di «dirigente», alle dipendenze del Comune di Calatafimi Segesta dal 15.9.2014 al 31.8.2017 e che, nelle more, stante il commissariamento del Consiglio comunale, il rapporto si interrompeva dal 21.4.2017 al 6.6.2017.

Ha dedotto poi che, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, maturava complessivi n. 56 giorni di ferie non godute, la cui mancata fruizione era dipesa dal rigetto per motivi di servizio delle relative istanze (nel dettaglio, presentate con le note del 7/12/2015 e del 29/6/2017) e che, sebbene con diverse richieste ne avesse chiesto la monetizzazione, queste ultime rimanevano prive di fattivo riscontro.

Tanto premesso, posto il parziale pagamento delle spettanze retributive chieste in ricorso nelle more del giudizio, parte ricorrente ha rideterminato la pretesa azionata chiedendo la condanna del Comune di Calatafimi Segesta al pagamento di complessivi €9.774,55 dovuti a titolo di indennità sostitutiva delle ferie non godute, nonché quale incidenza di quest'ultima su calcolo del TFR, ovvero, in subordine, al pagamento di €1.029,08.

Si è costituito in giudizio il Comune di Calatafimi Segesta, il quale ha contestato la qualifica dirigenziale dedotta dal ricorrente, evidenziando che trattavasi piuttosto di "*posizione organizzativa quale capo settore LL.PP. e T.A.*".

Quanto al merito della pretesa, ha chiesto il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto.

Sul contraddittorio così costituito, la causa, istruita documentalmente, è stata decisa.

### **MOTIVAZIONE**

Il ricorso va accolto nei limiti che seguono.

Preliminarmente, quanto alla contestata qualifica dirigenziale, giova premettere che ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 13 e 17, CCNL del comparto Funzioni Locali, *“negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative”*.

Per converso, quindi, in Enti privi di personale con qualifica dirigenziale, agli incaricati di posizione organizzativa, come nel caso di specie, sicché posti al vertice dei singoli rami dell'amministrazione dell'Ente, sono affidate le funzioni e i poteri propri dei dirigenti. Agli stessi, pertanto, non può che essere applicata per analogia la relativa tutela.

Passando ora al merito della pretesa, il ricorso va accolto nei limiti che seguono.

Ai fini del corretto inquadramento della fattispecie, si rammenta che in materia di pubblico impiego opera il principio generale del divieto di monetizzazione (art. 5, comma 8, D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 132/2012), secondo cui *“le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche [...], 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.”*

La disposizione in esame risponde ad evidenti esigenze di contenimento della spesa pubblica, in quanto, mirando a colpire gli abusi dovuti all'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie non godute, stimola un maggiore controllo da parte della dirigenza, nonché un maggiore senso di responsabilizzazione del lavoratore.

In altri termini, da tale sistema si evince come debba essere apprestata ogni misura necessaria a far sì che le ferie siano effettivamente fruiti, vietando che, nel corso del rapporto di lavoro, il diritto alla fruizione in natura sia sostituito dalla monetizzazione con un aggravio della spesa pubblica.

Tuttavia, il divieto di monetizzazione delle ferie maturate e non godute all'atto della cessazione del rapporto non può essere interpretato in termini assoluti; piuttosto, dev'essere ricercata un'interpretazione coerente alla *ratio* della suddetta norma e che, conformemente al dettato costituzionale e al diritto comunitario, si sostanzia nel carattere eccezionale e meramente residuale della monetizzazione delle ferie.

Infatti, da un lato, l'art. 36, comma 3, Cost. dispone che il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi; dall'altro, l'art. 7, Direttiva CE n. 2003/88, cui il legislatore deve attenersi ex art. 117 Cost., dispone che *“gli Stati 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” e, al secondo comma, che “il periodo minimo di ferie annuali non può essere sostituito da un’indennità finanziaria, salvo il caso di fine del rapporto di lavoro”.*

In linea di principio, dunque, è riconosciuto il diritto comunitario inderogabile all’indennità sostitutiva solo ove il rapporto di lavoro cessi con ferie maturate e non godute per causa non imputabile al lavoratore (sul punto, si vedano le sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C 350/06 e C 520/06, EU:C:2009:18; del 3 maggio 2012, Neidel, C 337/10, EU:C:2012:263, nonché del 12 giugno 2014, Bollacke, C 118/13, EU:C:2014:1755); causa che, si precisa, è onere del lavoratore provare in giudizio.

In tal senso, invero, la Corte Suprema ha circoscritto l’applicabilità della monetizzazione delle ferie non godute affermando che *“nel rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il mero fatto del mancato godimento delle ferie non dà titolo ad un corrispondente ristoro economico **se l’interessato non prova che esso è stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore**”* (così, Cass. ord. n. 20091/2018 conforme a Cass. sent. n. 4855/2014).

In altri termini, la residualità della monetizzazione – volta a *“reprimer[n]e il ricorso incontrollato [...] e a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti del rapporto di lavoro”* (così, Corte Cost. sent. n. 96/2016 pronunciandosi su una questione di legittimità costituzionale dell’art. 5, comma 8, D.L. n. 95/2012) – è temperata dall’onere della prova, posto in capo al lavoratore, dell’impossibilità incolpevole di fruire delle ferie per cause di servizio o di forza maggiore.

In definitiva, tenuto conto delle finalità della disposizione legislativa e della citata giurisprudenza costituzionale e comunitaria, l’art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 va interpretato escludendo dal divieto ivi previsto le ipotesi in cui non sia stato posto in grado di usufruire di tutte le ferie retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro per causa a lui non imputabile, non rilevando lo specifico titolo di estinzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di specie, analizzando la disciplina contrattuale di comparto (CCNL - Funzioni Locali), all’art. 28, comma 11, è previsto che *“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”.*

Dunque, occorre valutare, quali presupposti per l’applicabilità dei suddetti principi, la sussistenza della cessazione del rapporto di lavoro e la mancata fruizione delle ferie per cause non imputabili al M...

Ciò premesso, posto che è indubbio che il rapporto sia ormai cessato, residua l’accertamento di eventuali esigenze di servizio che abbiano impedito al ricorrente di fruire delle ferie richieste.

Ebbene, alcuna richiesta di ferie è stata presentata dal lavoratore in ordine alle ferie maturate nel 2014 che, quindi, non possono essere monetizzate.

Risulta invece, che il ricorrente, dapprima con la nota prot. 23416 del 7.12.2015 (ove venivano indicati di n. 23 giorni di ferie maturati e non ancora fruiti – doc. n. 3, fasc. ric.) e poi con la nota prot. n. 9961 del 30.6.2017 (in cui si indicavano n. 41 giorni di ferie non ancora fruiti; doc. n. 4 – fasc. ric.), avesse espressamente richiesto la fruizione delle ferie precedentemente, ottemperando, quindi, al proprio diritto-dovere di organizzare in prima persona il piano per la fruizione in natura delle ferie maturate.

A tali richieste l'Ente ha risposto negativamente, nel 2015, motivando il proprio diniego sulla base di imprecisate "esigenze di servizio", nel 2017, senza addurre alcuna ragione.

Per quanto poi concerne le ferie maturate nel 2017, va considerato che la cessazione del rapporto lavorativo è stata improvvisa e imprevedibile (atteso il collegamento fra l'incarico lavorativo del ricorrente e il mandato elettivo del Sindaco dell'Ente resistente, nonché l'improvviso commissariamento del Consiglio Comunale riferito in atti). E' evidente che tali ferie vanno monetizzate, non potendosi far ricadere sul lavoratore le conseguenze della mancata fruizione dei congedi prima della cessazione del rapporto.

In sostanza, si deve ritenere che debba procedersi alla monetizzazione di complessivi n. 48 giorni di ferie non fruiti dal ricorrente per cause di servizio (n. 18 giorni nel 2015), ovvero per diniego immotivato dal datore di lavoro (n. 18 giorni nel 2016) o, ancora, per imprevista cessazione del rapporto (n. 12 giorni nel 2017).

Secondo il più recente insegnamento della Corte di Cassazione (ord. 29113/2022), infatti, il datore di lavoro avrebbe dovuto provare di *"di aver esercitato la sua capacità organizzativa in modo da assicurare che le ferie fossero effettivamente godute"*, in quanto, *"nell'ambito del lavoro pubblico privatizzato, il dirigente che, pur munito del potere di autorganizzarsi le ferie, non sia collocato all'apice dell'ente pubblico e sia sottoposto a poteri autorizzatori [...] degli organi di vertice dello stesso, non perde il diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto, ove il mancato godimento dipenda dall'inadempimento degli obblighi organizzativi del datore di lavoro, sul quale, pertanto, grava l'onere di provare di avere esercitato la sua capacità organizzativa in modo da assicurare che le ferie fossero effettivamente godute"* (così, Cass. 29844/2022).

Dall'emolumento complessivo va detratto l'importo corrisposto in corso di causa dall'Ente e riferito dal ricorrente con le note di trattazione scritta dell'11.4.2023 (€ 780,36).

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate secondo i parametri del D.M. 147/2022, tenuto conto del valore della causa (compreso fra € 5.200 ed € 26.000) nonché dell'espletamento delle attività di studio, introduzione e decisione della stessa.

**PQM**

- **Condanna il Comune resistente al pagamento, in favore del ricorrente, di una indennità inerente alla monetizzazione di n. 48 giorni di ferie maturati e non fruiti fra il 2015 e il 2017, detratto l'importo di € 780,36, già corrisposto in corso di causa;**
- **Condanna l'Ente resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 1.800,00 oltre iva, CPA e spese generali;**

Trapani, 26.4.2023

Il giudice  
*M. P.*