

N. R.G. 7/2024



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Severino Antonucci, all'esito della trattazione scritta (127 ter c.p.c.) ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa tra

(C.F. _____), con il patrocinio dell'avv. _____

_____ dell'avv. _____;

ricorrente

e

COMUNE DI _____, in persona del Sindaco *pro tempore*, rappresentat_ e difes_ dall'Avv. **MARTINO LUCIA**;

resistente

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da fogli allegati al verbale d'udienza di discussione

Premesso

Con atto depositato il **20/06/2024** _____ adiva questa A.G. chiedendo *accertare e dichiarare l'illiceità/illegittimità dell'inadempimento dell'Ente pubblico e per l'effetto condannare l'Ente pubblico a pagare l'indennità sostitutiva dei 57 giorni di ferie non godute, pari alla somma di € 92,36/al giorno per 57 giorni, per un totale di € 5.264,52, più interessi legali e rivalutazione monetaria maturata, o pari alla diversa somma che sarà accertata in corso di causa o ritenuta di giurisdizione, a seguito di esperimento di CTU*

Allegava essere stato dipendente, a tempo pieno ed indeterminato del Comune di _____ dal _____ al _____ da ultimo con qualifica di _____ assegnato dapprima all'Ufficio _____ e, dal 2009 alla _____

tale ufficio era composto, oltre che dal ricorrente (come detto inquadrato in Cat) , da 7 unità di cat.C ed altre 7 Cat.B; per un totale di n.15 unità addetti. Dal 2013 al 2019, a seguito del pensionamento, del del trasferimento ad altri uffici e del decesso di altro dipendente, all'ufficio indicati erano rimasti assegnati, insieme al ricorrente, altri 2 addetti di Cat. C e 3 di Cat.B; e ciò senza che il Comune, nonostante l'enorme carico di lavoro dell'Ufficio, si fosse preoccupato di potenziare l'organico; addirittura *impedendo* l'assunzione di altro personale in conseguenza dell'adesione nel 2012



ai finanziamenti di cui al Decreto Salva Enti che, di fatto, aveva comporto il blocco delle assunzioni per 10 anni. Pur essendo a conoscenza del prossimo raggiungimento dei limiti di età per il pensionamento, il Comune di _____ non gli aveva concesso le ferie non godute accumulate negli anni 2020, 2021 e 2022, né gli aveva corrisposto, al termine del rapporto di lavoro, la relativa indennità sostitutiva.

Si costituiva la parte resistente chiedendo il rigetto della domanda.

Eccepiva che il ricorrente aveva conseguito il **pensionamento in forma anticipata** e non pure per raggiunti limiti di età; contestando pertanto l'invocata colpevole e consapevole inerzia dell'Ente; sicché il mancato godimento delle ferie era il portato alla volontà dello stesso ricorrente; nemmeno in ricorso erano state specificate le esigenze che avevano ostacolato la fruizione delle ferie e tantomeno era stata provata una qualche richiesta di fruizione non assentita dalla P.A.; egli stesso, in quanto titolare di Posizione Organizzativa sin dal 1°-10-2005, era titolare della mansione di predisporre i piani ferie (ivi comprese le proprie) e pertanto era ancor più consapevole della consistenza delle ferie non godute e della circostanza che, in tal caso, non avrebbero potuto essere *monetizzate* stante la disciplina contrattuale vigente.

Ed anzi, come segnalato dal Dirigente del Servizio _____, con nota del _____, agli atti dell'ufficio non risultavano richieste di ferie avanzate dal ricorrente che non fossero state assentite dalla Amministrazione ostandovi ragioni di ufficio; ed anzi lo stesso Dirigente aveva richiamato la propria nota

_____ con la quale aveva invitato tutti i Dirigenti ad una puntuale programmazione delle ferie, trattandosi di diritto irrinunciabile e, in ogni caso e fatte salve ipotesi residuali, non monetizzabile.

In virtù di quella _____ la Dirigente del Servizio _____ con nota _____, in considerazione della delega al ricorrente di funzioni dirigenziali (determina _____ pure richiamata a pg. 7 dell'atto di costituzione) aveva poi mandato il ricorrente (come detto "Titolare della P.O. del Servizio _____") di provvedere alla *programmazione della fruizione delle ferie residue entro il 31/12/2022*".

A quella nota il ricorrente aveva dato riscontro con la prot. r _____ allegando i prospetti di programmazione per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022; e da ciò emergeva da un lato la piena consapevolezza del ricorrente sulle ferie residue (come sopra già richiamata) e dall'altro la infondatezza dell'addebito mosso l'Ente circa la inerzia a consentirgliene la fruizione; ed ancora da quei prospetti risultava che il personale addetto all'Ufficio, nel periodo di interesse, aveva una consistenza diversa e superiore, che nel 2022 era stata pari a 12 unità oltre al ricorrente.

Fermo quanto sopra il Comune contestava l'ammontare delle ferie non godute, come determinato con riferimento alla attestazione versata da quello in atti; risultando l'ammontare dai prospetti elaborati dallo stesso ricorrente ed allegati alla già richiamata nota del _____, nella quale _____ aveva previsto per se stesso una programmazione delle ferie, da smaltire entro il 31.12.2022, che prevedeva una media di n.4 giorni a settimana, per un totale di n.17 giorni nel mese di ottobre 2022, n.18 giorni mese di novembre 2022 e n.17 giorni nel mese di dicembre 2022: per un totale complessivo di n.52 giorni di ferie (che, peraltro, non tiene conto delle ferie fruiti nel mese di settembre). Richiamando poi i cartellini di presenza la Difesa dell'Ente deduceva che nel periodo 2013-2022 risulta avere goduto dei giorni di ferie indicati a pg. 10 della memoria di costituzione e che- con riferimento agli anni di interesse (2020, 2021 e 2022) erano stati pari, rispettivamente, a giorni 17, 23 e 34 (doc. nn. 19,20 e 21). Sicché era stato lo stesso ricorrente, nella citata qualità, il quale non si era adeguato alle



disposizioni in quel modo assunte; benché avesse programmato (nei prospetti allegati alla nota del 15.9.2022) n.52 giorni di ferie da smaltire entro il 31.12.2022, non rispettava affatto la predetta programmazione:

- ad ottobre 2022, a fronte dei n.17 giorni di ferie programmati, ne richiedeva e ne fruiva soltanto 8;
- a novembre 2022, a fronte dei n.18 giorni di ferie programmati, ne richiedeva soltanto 7;
- a dicembre 2022 (a cui risale la richiesta di pensione anticipata), a fronte dei n.18 giorni di ferie programmati, non ne richiedeva alcuno.

Matura per la decisione la causa è stata trattenuta in decisione all'esito del deposito di note di trattazione scritta.

Osserva

Non vi è contestazione sulla circostanza che il ricorrente- a suo dire per i carichi di lavoro dell'ufficio- non abbia richiesto la fruizione delle ferie della cui *monetizzazione* si tratta.

Pure pacifico- e documentato- che questi sin dal 2005 sia stato titolare della Posizione Organizzativa e degli incarichi invocati dal Comune convenuto a pg. 5 e segg. della memoria difensiva.

Va evidenziato che *il rapporto di lavoro del ricorrente cessava il 31.12.2022 non per raggiunti limiti di età, come affermato in ricorso, ma in conseguenza della domanda di accesso alla pensione anticipata presentata dal ricorrente all'INPS in data 1.12.2022, e tanto emerge dalla determinazione dirigenziale r. allegata dallo stesso ricorrente agli atti di causa (v. all.2 al fascicolo di controparte).*

E tuttavia, per quanto si dirà con riferimento a Corte di Giustizia UE 18-1-2024, n. 218, la specifica causa della cessazione (pensionamento anticipato) è da ritenersi (ormai) irrilevante¹.

In ogni caso, con nota in data (all. 10 produzione di parte resistente) il Dirigente del Servizio , invitava tutti i Dirigenti ad una verifica della regolare fruizione delle ferie da parte del personale, trattandosi di diritto irrinunciabile, invitandoli se del caso alla *assegnazione d'ufficio*.

Con nota (all. 11 produzione di parte resistente) il Dirigente invitava l'odierno ricorrente (*titolare di P.O. Servizio*) a trasmettere l'elenco dei dipendenti *che hanno maturato giorni di ferie*, al contempo sollecitando la *programmazione delle ferie residue entro il 31-12-2022*.

Il ricorrente dava riscontro con nota a data (all. 12); nei prospetti allegati indicava anche le proprie giornate di ferie da smaltire; senza tuttavia formulare richiesta- come specificamente dedotto dal Comune.

¹Il profilo della ripartizione della responsabilità ai fini della delimitazione del divieto di monetizzare le ferie non godute era stato utilizzato dalla C. cost. 6 maggio 2016, n. 95: 3.1. - *Quanto al dato letterale, non è senza significato che il legislatore correli il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentano di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie..... La prassi amministrativa e la magistratura contabile convergono nell'escludere dall'ambito applicativo del divieto le vicende estintive del rapporto di lavoro che non chiamino in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro.....*



Non è contestato che al ricorrente, titolare di P.O., fosse mandata la redazione dei piani ferie; e ciò ai fini del vaglio della *consapevolezza* della quale si andrà a dire.

Nemmeno risulta che il Comune abbia rigettato richieste di ferie presentate dal ricorrente; ed anzi- per quanto sopra- deve dirsi che l'Ente ha posto il ricorrente nelle condizioni di fruirne mediante adempimento degli obblighi di comunicazione a suo carico.

Secondo il Decreto Legge del 06/07/2012 - N. 958, all'articolo 5, co. 8, *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. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie....*

Della disposizione si è occupata **Corte Costituzionale** con la sentenza (interpretativa di rigetto) del 6 maggio 2016, n. 95; ed ha evidenziato come non sia «senza significato che il legislatore correli il **divieto** di corrispondere trattamenti sostitutivi **a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore** (dimissioni, risoluzione) **o ad eventi** (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), **che comunque consentano di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie**».

La disposizione interna, per esigenze di contenimento di spesa, non lascia spazio a deroghe al divieto di monetizzazione delle ferie.

E ciò a differenza di quanto dispone l'articolo 7 della Dir. 2003/88/CE che- con le precisazioni che seguono- fa salvo il caso di fine del rapporto di lavoro.

Un chiarimento alla materia venne da **Corte di Giustizia dell'Unione europea 6 novembre 2018, causa C-619/16**, Sebastian W. Kreuziger c. Land Berlin riguardante l'ipotesi di **inerzia** del lavoratore rispetto alla fruizione delle ferie:56 *Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'[articolo 7 della direttiva 2003/88](#) deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde - automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con **un'informazione adeguata** da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione - i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, **correlativamente**, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.*



Di seguito, in sede di pronuncia pregiudiziale.....sull'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9), nonché dell'[articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea](#) (in prosieguo: la «Carta»)....., in fattispecie analoga a quella al vaglio, nell'ambito di una controversia tra BU, ex dipendente pubblico del Comune di Copertino (Italia), e detto Comune in merito al rifiuto di versare a BU un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute alla data della cessazione del rapporto di lavoro a seguito delle dimissioni volontarie di BU al fine di accedere al collocamento in **pensione anticipata** (esattamente come nel caso al vaglio) **alla Corte giustizia UE (sentenza 18 gennaio 2024, n.218)** è stato chiesto

«1) [Se] l'articolo 7 della direttiva [2003/88], e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nel procedimento principale [ossia l'[articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#) (...)] che, per esigenze di contenimento della spesa pubblica nonché organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di monetizzazione delle ferie in caso di dimissioni volontarie del lavoratore pubblico dipendente; e, inoltre,

2) se - in caso di risposta affermativa [alla prima questione] - l'articolo 7 della direttiva [2003/88], e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] devono essere interpretati nel senso di richiedere che il pubblico dipendente dimostri l'impossibilità di fruire delle ferie nel corso del rapporto».....

La Corte ha rammentato che

..... 29 il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite quale principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione. Tale diritto fondamentale include quindi anche il diritto a ottenere un pagamento nonché, in quanto diritto connaturato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 29 e giurisprudenza citata).

30 Occorre in proposito ricordare che, **quando il rapporto di lavoro è cessato, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile**. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 prevede che, in caso di fine del rapporto di lavoro, il lavoratore abbia diritto a **un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti** (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 22 e giurisprudenza citata).

31 Come dichiarato dalla Corte, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 23 e giurisprudenza citata). Tale diritto è conferito direttamente dalla suddetta direttiva e non può dipendere da condizioni diverse da quelle che vi sono esplicitamente previste (sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 22 e giurisprudenza citata).

32 Ne consegue, conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, che un lavoratore, **che non sia stato in condizione di usufruire di tutte le ferie annuali retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità finanziaria**



per ferie annuali retribuite non godute. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato. Pertanto, la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro (sentenze del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punti 28 e 29, nonché del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punti 32 e 34).

33 Tale disposizione osta a disposizioni o pratiche nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in condizione di fruire di tutte le ferie annuali cui aveva diritto prima della cessazione di tale rapporto di lavoro, in particolare perché era in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 24 e giurisprudenza citata).

34 Del resto, prevedendo che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 mira anche a garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 33).

35 Pertanto, l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da tale direttiva, che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, tuttavia, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 35 e giurisprudenza citata).....

Pertanto:

- è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato (sicché, come nel caso al vaglio della Corte, anche la pensione anticipata può essere il motivo della cessazione del rapporto di lavoro);
- il diritto al pagamento della indennità pertiene al lavoratore, **che non sia stato in condizione di usufruire di tutte le ferie.....;**
-48 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** (v., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 56).....

Ed allora è doveroso **nella materia de qua.....porre il lavoratore nella condizione di fruire effettivamente delle ferie**, sicché solo qualora egli «deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse» il diritto



dell'Ue «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».

Più di recente **Cassazione civile sez. lav., 21/05/2024, n.14083** ha ritenuto che *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..... In particolare, sul datore di lavoro grava l'onere di provare di avere esercitato la sua capacità organizzativa in modo da consentire che le ferie fossero effettivamente godute formalmente, anche con un invito al lavoratore a fruirne e assicurando che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio non fossero tali da impedirne il godimento.*

Per quanto osservato, alla luce della sentenza 218/2024 ciò che occorre valutare se il ricorrente sia stato posto *nella condizione di fruire effettivamente delle ferie* e se, allora, questi *deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate* si è astenuto dal fruirne.

Il punto centrale della questione- in diritto - è stato allora perfettamente inteso non solo dalla parte ricorrente ma anche dalla Difesa del Comune, la quale- richiamando le attribuzioni del ricorrente- afferma che *....il mancato godimento dei pochi giorni di ferie residui....è frutto di una scelta consapevole e pienamente informata anche in ordine alle conseguenze che ne sarebbero derivate.....(cfr. memoria difensiva, pg. 5).*

In generale- per quanto detto- il datore di lavoro assicura il godimento del diritto alle ferie informando «**in modo accurato e in tempo utile**» il dipendente del fatto che la mancata fruizione delle ferie nei termini di legge o contratto collettivo (eventualmente entro il periodo di riporto) determineranno la perdita del diritto medesimo e il divieto di sostituzione con un'indennità finanziaria.

Stando così le cose non può allora affermarsi che la comunicazione pervenuta al ricorrente in data prot. abbia il carattere della *accuratezza*, trattandosi di un semplice sollecito alla *programmazione delle ferie residue entro il 31-12-2022* (cfr. all. 11 produzione di parte resistente).

Ciò nonostante non possono non considerarsi gli incarichi ricoperti dal ricorrente, specificamente richiamati dalla parte convenuta²; nello specifico, sin dal 2005, il ricorrente è

² Omette, infatti, il Sig. di evidenziare di avere ricoperto, presso l'Ufficio del Comune di dall'1.10.2005 alla data di cessazione del rapporto di lavoro, ininterrottamente, senza soluzione di continuità, l'incarico di titolare della corrispondente Posizione Organizzativa (v. all-5_determine_di_incarico_posizione_organizzativa_2005-2022.zip) e che, in virtù del predetto incarico, era egli stesso tenuto a predisporre il piano delle ferie dei dipendenti addetti all'Ufficio (tra cui egli stesso), al fine di garantirne la fruizione nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali, e, pertanto, era anche indiscutibilmente a conoscenza del fatto che le ferie residue degli anni pregressi, se non godute entro i termini previsti dal CCNL, sarebbero andate perse, senza alcuna possibilità di una loro monetizzazione.

In particolare, pur senza richiamare tutti gli atti di conferimento dell'incarico di P.O. e relative proroghe adottati nel periodo 2005-2022 (presenti nel succitato allegato n.5 cit.), è sufficiente rilevare che:
- con **determinazione dirigenziale** le (v. all-5_determ_dirig_n del pdf) al
ricorrente veniva conferito l'incarico, successivamente prorogato, della P.O. "Ufficio",
specificandosi che l'incarico comprendeva, tra gli altri, il seguente compito: "*Gestione delle risorse umane e*



stato titolare di Posizione Organizzativa e della mansione di predisporre i piani ferie degli addetti all'ufficio (ivi compreso il proprio); in virtù della *gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate* appare arduo sostenere- in capo al ricorrente- la necessità di una *accurata informativa* da parte dell'Ente, per il semplice fatto che certamente questi era già certamente a conoscenza della materia per essersi occupato, sin dal 2005, della programmazione delle ferie e della gestione delle risorse finanziarie.

Se così non fosse- se cioè si pretendesse una *ulteriore accurata informazione* a chi certamente era già *accuratamente informato* e ciò nonostante si è astenuto dal richiedere e programmare le proprie ferie- il canone della buona fede sarebbe totalmente pretermesso e si andrebbe a premiare una situazione del tutto sovrapponibile alla *deliberata astensione* alla quale la Corte Europea ha fatto riferimento come causa di esclusione della *monetizzazione*.

Nemmeno parte ricorrente ha offerto la prova (e prima ancora la specifica allegazione) di esigenze di servizio che abbiano, cioè, di fatto impedito la corretta fruizione “*nel corso di ciascun anno solare*” del periodo di ferie individuato dal contratto di settore.

La domanda va pertanto rigettata.

Le spese compensate in ragione dei diversi orientamenti giurisprudenziali formatisi nella materia e delle peculiarità della vicenda.

PQM

il Tribunale di Foggia, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda come in
 intestazione proposta da _____ nei confronti del COMUNE _____ A così dispone:

finanziarie assegnate, con assunzione di responsabilità dei procedimenti amministrativi necessari al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi”;

- con **determinazione dirigenziale** (v. all-5_determ_dirig_n. 46) al
ricorrente veniva conferito l'incarico, successivamente prorogato, della P.O. "Ufficio
specificandosi che l'incarico comprendeva, tra gli altri, **il seguente compito: "Gestione delle risorse umane e
finanziarie assegnate, con assunzione di responsabilità dei procedimenti amministrativi necessari al raggiungimento
degli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi":**

- con **determinazione dirigenziale** (v. all-5_determ_dirig_n) ndr) al
ricorrente veniva conferito l'incarico di **consulente** prorogato, della P.O. donno " "

svolgimento delle seguenti attività: “Responsabilità gestionale dell’ufficio e del personale addetto, con particolare riguardo alla rilevazione delle presenze”.

- con determinazione dirigenziale n. _____ (v. all-6_determ diria_n_ _____ pdf), avente ad oggetto **“Delega di funzioni dirigenziali al funzionario sig. _____ titolare di Posizione Organizzativa”, il Dirigente del Servizio Giunta Comunale**, dopo avere richiamato il decreto sindacale _____ con cui gli era stata attribuita la dirigenza degli Uffici e Servizi

Metodi), delegava al ricorrente parte delle sue funzioni, tra cui il coordinamento del personale ivi comprese la programmazione delle ferie da sottoporsi al dirigente. In caso di assenza o impedimento del dirigente anche alla loro eventuale autorizzazione". Nella determina veniva, inoltre, precisato che il predetto provvedimento di delega delle funzioni dirigenziali avrebbe avuto efficacia fino al termine dell'incarico di Posizione Organizzativa.

- con **determinazione dirigenziale n** v. all-5_determ_dirig_n_ pdf) all'esito della selezione di cui all'**Avviso interno approvato con determinazione dirigenziale n** v. all-7_determ_dirig_n_ con_avviso_interno_allegato_a.pdf), al ricorrente veniva conferito l'incarico. successivamente via via prorogato fino al 31/12/2022, di P.O. nel Servizio

In particolare, dall'Avviso di selezione si evince che **l'incarico in questione implicava, tra le altre, le seguenti attribuzioni:**

“Responsabilità gestionale dell’ufficio e del personale addetto, con particolare riguardo alla rilevazione delle presenze”; Ulteriori attribuzioni e compiti svolti dalla P.O. a seguito di specifici atti amministrativi e di delega”. Tra i predetti atti veniva espressamente richiamata la determinazione dirigenziale n. _____ di delega delle funzioni dirigenziali, di cui si è già detto sopra (v. all.6 cit.).....



- rigetta la domanda e compensa le spese.

Foggia, 6 febbraio 2025

Il Giudice
dott. Severino Antonucci

