

Prot. 0841 Class. 1101

Roma, 06 agosto 2025

Ai Presidenti degli Ordini  
Regionali/Provinciali/Interprovinciali della  
Professione di Ostetrica  
Loro e-mail – PEC

**OGGETTO: Circolare 36.2025 – approfondimento in materia di ferie arretrate e non godute**

La scrivente Federazione Nazionale degli Ordini della Professione di Ostetrica (FNOPO) comunica, con la presente nota, un approfondimento sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, tema molto dibattuto soprattutto in ambito sanitario.

È fatto notorio che le ferie accumulate e non fruite dai sanitari sono di ingente quantità e capita spesso che le Aziende sanitarie al momento della cessazione dal servizio dei dipendenti, non provvedano a liquidare l'indennità sostitutiva delle ferie arretrate e non godute, sulla base di un'interpretazione letterale e ormai superata dalla giurisprudenza, dell'art. 5, comma 8, del Decreto-legge n. 95/2012 (noto come "Spending Review") che vietava la monetizzazione delle ferie non fruite.

Nel 2025 si è registrato un aumento considerevole dei contenziosi aventi ad oggetto il pagamento delle ferie arretrate e non godute nel settore pubblico, con particolare riferimento al settore sanitario, al momento della cessazione del rapporto. Si tratta di tutti i dipendenti che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro (per pensionamento, dimissioni, trasferimento, licenziamento), non hanno potuto usufruire delle ferie maturate durante il servizio per cause non dipendenti dalla loro volontà e si sono visti negare il diritto a ricevere un'indennità economica sostitutiva per le ferie non godute.

La regola cardine in materia è stabilita dall'art. 5, comma 8, del Decreto-legge n. 95/2012 (noto come "Spending Review") che stabilisce un divieto generale di monetizzazione delle ferie arretrate e non godute: *"le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale [...] sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi"*.

Tale divieto appare, tuttavia, in contrasto con la normativa sovranazionale, l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE sancisce il diritto di ogni lavoratore a *"ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane"*, precisando che *"il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro"*.

Tale disposizione, così come l'art. 31 par. 2 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, è volta a garantire il riposo effettivo del lavoratore, riconoscendo tuttavia la possibilità di una compensazione economica qualora la fruizione delle ferie non sia più possibile a causa della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel 2016 è intervenuta la Corte costituzionale con la sentenza n. 95/2016, la quale pur dichiarando la norma nazionale di per sé legittima, né ha fornito un'interpretazione costituzionalmente orientata.

Secondo tale impostazione, pertanto, l'amministrazione di appartenenza è tenuta a corrispondere nei confronti del dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie qualora il mancato godimento delle stesse non dipenda dalla volontà del lavoratore, ma da altre circostanze, come ad esempio periodi di malattia o altre situazioni che hanno impedito la fruizione del riposo annuale.

Prot. 0841 Class. 1101

Roma, 06 agosto 2025

In altre parole, secondo la Corte costituzionale il divieto di monetizzazione è legittimo, ma solo a condizione che il lavoratore sia stato messo in condizione di fruire delle ferie e vi abbia rinunciato volontariamente o non le abbia pianificate pur potendolo fare.

Successivamente a tale sentenza, tuttavia, l'orientamento che è prevalso nella P.A. era quello di ritenere che l'indennità sostitutiva fosse dovuta solo nel caso in cui il lavoratore avesse richiesto le ferie e che queste le fossero state negate dall'Amministrazione, facendo ricadere sul lavoratore l'onere di dimostrare la propria incolpevolezza.

Ebbene, la più recente evoluzione giurisprudenziale, fortemente influenzata dal diritto dell'Unione Europea, ha al contrario spostato l'accento sugli obblighi del datore di lavoro: **per negare la monetizzazione, l'amministrazione deve dimostrare di aver adempiuto a specifici oneri informativi e di diligenza.**

In particolare, il datore di lavoro deve provare di aver:

1. Invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario anche formalmente;
2. Informato il lavoratore in modo chiaro e tempestivo che la mancata fruizione avrebbe comportato la perdita definitiva del diritto e della corrispondente indennità alla cessazione del rapporto.

L'onere della prova di aver adempiuto a tali obblighi grava interamente sul datore di lavoro. Se l'amministrazione non fornisce questa prova, il lavoratore conserva il diritto all'indennità sostitutiva, anche se non ha mai presentato una formale richiesta di ferie. La semplice circostanza che il lavoratore non abbia chiesto le ferie non è, dunque, sufficiente a far ritenere la mancata fruizione come una sua scelta volontaria e, quindi, a negargli il diritto alla monetizzazione.

Anche per il personale con qualifica dirigenziale, la giurisprudenza ha subito una significativa evoluzione. L'idea che il dirigente, avendo il potere di auto-organizzare le proprie ferie, perdesse automaticamente il diritto alla monetizzazione in caso di mancato godimento è stata, infatti, superata. La Corte di cassazione, con la sentenza n. 5496/2025 ha chiarito che anche nei confronti dei dirigenti, il datore di lavoro è tenuto a esercitare i propri doveri di vigilanza. La teorica possibilità di autodeterminazione delle ferie non è sufficiente a escludere il diritto all'indennità, se l'amministrazione non dimostra di aver formalmente invitato il dirigente a fruirne e di averlo avvisato delle conseguenze, assicurando al contempo che l'organizzazione del lavoro non fosse di fatto ostativa al godimento del riposo.

Alla luce di quanto esposto e della prassi purtroppo invalsa in alcune aziende sanitarie, le quali per sopperire alle carenze di organico, sacrificano il diritto alle ferie dei propri dipendenti, si ritiene opportuno diffondere tale orientamento giurisprudenziale, a tutti/e i/le professionisti/e ostetrici/e, dipendenti pubblici, ricordando che l'eventuale diniego da parte dell'Azienda Sanitaria di monetizzazione delle ferie arretrate e non godute dai lavoratori, per cause non dipendenti dalla loro volontà, sarebbe del tutto illegittimo, avendo i medesimi pieno diritto a ricevere un'indennità economica sostitutiva di tutti i giorni di ferie arretrati e non goduti.

Si chiede di voler cortesemente diramare la presente a tutte/i le/i proprie/i iscritte/i attraverso i consueti canali comunicativi o con ogni altra modalità idonea a conseguire una maggiore e più capillare diffusione.

Distinti saluti.

La Presidente FNOPO  
Dott.ssa Silvia Vaccari  
  
