



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale per l' Umbria

(Sezione Prima)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 420 del 2025, proposto da

rappresentato e difeso dall'avvocato Antonio Polenzani, con domicilio digitale come da PEC da Registri di Giustizia;

contro

Ministero dell'Interno, in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, domiciliataria *ex lege* in Perugia, via degli Uffici, 14;

per l'annullamento

della nota dell'Ufficio Amministrativo Contabile della Questura di Perugia del 28 luglio 2025, con la quale è stata comunicata la liquidazione del solo congedo ordinario maturato e non fruito negli anni 2023 e 2024, negando invece la monetizzazione per le annualità 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022;

della Nota dell'Ufficio Amministrativo Contabile della Questura di Perugia del 26 agosto 2025, con la quale è stata confermata la liquidazione della sola somma residua di € 68,04 lordi per la monetizzazione del congedo ordinario maturato e non

fruito negli anni 2023 e 2024, persistendo nel diniego per le annualità precedenti;
di ogni altro atto presupposto, connesso e consequenziale, ivi compresi i provvedimenti di diniego implicito della richiesta di monetizzazione delle ferie non godute per gli anni 2018-2022;

e per la condanna

dell'Amministrazione intimata al pagamento delle somme dovute a titolo di monetizzazione del congedo ordinario maturato e non fruito per le annualità 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, pari complessivamente a 198 giorni di ferie non godute (18 giorni per l'anno 2018 e 45 giorni per ciascuno degli anni 2019, 2020, 2021 e 2022), con corresponsione della rivalutazione monetaria e degli interessi di legge, nonché al pagamento delle spese processuali e del contributo unificato.

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio del Ministero dell'Interno;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatrice nell'udienza pubblica del giorno 9 giugno 2026 la dott.ssa _____ e
uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO e DIRITTO

1. Il ricorrente impugna la nota dell'Ufficio Amministrativo Contabile della Questura di Perugia del 28 luglio 2025, confermata dalla successiva nota del 26 agosto 2025, con la quale gli è stata comunicata la liquidazione del congedo ordinario maturato e non fruito negli anni 2023 e 2024, e gli è stata negata la monetizzazione per le annualità 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 in quanto “*non risulta, attualmente, agli atti, alcuna istanza presentata negli anni di riferimento volta ad usufruire del congedo e non concessa per esigenze di servizio*”; egli domanda quindi la condanna dell'Amministrazione al pagamento delle somme dovute a titolo di monetizzazione del congedo ordinario maturato e non fruito per

le annualità dal 2018 al 2022, pari complessivamente a 198 giorni di ferie non godute, con corresponsione della rivalutazione monetaria e degli interessi di legge.

2. Il ricorrente, Sovrintendente della Polizia di Stato in quiescenza, premette in punto di fatto di aver prestato servizio presso la Questura di Perugia fino alla cessazione del rapporto di lavoro avvenuta il _____ per "*fisica inabilità*"; con istanza presentata il 1° marzo 2024 il dipendente ha richiesto la monetizzazione del congedo ordinario maturato e non fruito negli anni 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024, ai sensi delle vigenti disposizioni normative applicabili al personale delle Forze di Polizia. L'Amministrazione ha risposto con gli atti indicati in epigrafe, riconoscendo le sole annualità 2023- 2024, e adducendo, per le annualità precedenti, la mancanza di una formale istanza formalmente presentata dal dipendente.

3. L'interessato ha proposto una successiva diffida all'Amministrazione alla corresponsione di quanto dovuto in data 10 settembre 2025 ed ha quindi proposto la presente impugnativa, affidata a 6 motivi.

3.1. Violazione e falsa applicazione dell'art. 14, comma 14, del D.P.R. n. 395/1995, dell'art. 18 del D.P.R. n. 254/1999, dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, dell'art. 36 della Costituzione, dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

Il diniego di monetizzazione avversato si fonderebbe su un'interpretazione erronea e costituzionalmente illegittima della normativa di settore, contrastante altresì con i principi consolidati dalla giurisprudenza amministrativa e costituzionale, secondo cui il diritto alla monetizzazione delle ferie non godute sussiste ogniqualvolta il mancato godimento sia dovuto a cause non imputabili al lavoratore.

3.2. Violazione dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Erronea valutazione dell'onere probatorio. Contrasto con la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE. 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 e di averlo nel contempo avvisato che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato; nel caso in esame non solo tale prova non sussiste, ma è il ricorrente ad aver dimostrato tramite le registrazioni versate in atto, di aver più volte richiesto le ferie ai propri superiori (a cui rappresentava di averne da godere anche di molto risalenti) e di essersele viste rifiutare per esigenze organizzative dell'ufficio.

3.3. Violazione del principio di uguaglianza e non discriminazione ex art. 3 della Costituzione. Eccesso di potere per disparità di trattamento. Se l'Amministrazione ha ritenuto sussistenti i presupposti per la monetizzazione delle ferie relative agli anni 2023 e 2024, a maggior ragione tali presupposti devono considerarsi sussistenti per le annualità precedenti, attesa l'identità della causa di cessazione dal servizio e l'assenza di qualsiasi comportamento imputabile al ricorrente.

3.4. Violazione dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Contrasto con il diritto dell'Unione Europea. Il ricorrente ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva per tutte le ferie non godute indipendentemente dalle specifiche previsioni della normativa nazionale, in quanto tale diritto trova diretto fondamento nel diritto dell'Unione Europea.

3.5. Eccesso di potere per difetto di istruttoria e violazione del dovere di motivazione ex art. 3 della legge n. 241/1990. L'Amministrazione non avrebbe svolto alcuna istruttoria volta ad accertare le effettive condizioni che hanno impedito la fruizione delle ferie negli anni 2018-2022, né ha valutato l'incidenza della particolare situazione di salute del ricorrente che ha poi determinato la cessazione del rapporto per "fisica inabilità".

3.6. Violazione dell'art. 97 della Costituzione per contrasto con i principi di buona amministrazione e ragionevolezza. Sviamento di potere. Il comportamento dell'Amministrazione configura uno sviamento di potere, avendo utilizzato le

presunte "esigenze di servizio" non per il perseguimento dell'interesse pubblico, ma per sottrarsi agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

4. Si è costituito in giudizio il Ministero dell'Interno, il quale ha preliminarmente eccepito la parziale cessazione della materia del contendere, in quanto l'Amministrazione:

- con parere n. 87871 del 16 ottobre 25 ha riconosciuto la monetizzabilità del congedo relativo all'anno 2022, perché tali ferie, con l'estensione di 18 mesi prevista dall'art. 9 d.P.R. n. 39/18, erano ancora fruibili alla data del 16 ottobre 2023, data dell'accertamento della malattia che aveva poi condotto il ricorrente al congedo dal servizio per inabilità fisica;
- con successivo parere n. 0047668 del 16 aprile 2026 ha concesso anche la monetizzazione del congedo relativo alle annualità 2020- 2021, dato che le relative ferie erano ancora fruibili alla data del 02 maggio 2022, in cui il ricorrente era stato colpito da infermità dipendente da causa di servizio con rientro al 04 settembre 2023.

Quanto invece alle annualità residue, ovvero il 2018 e il 2019, le stesse non potevano essere riconosciute perché *“i termini per la fruizione erano già scaduti prima che intervenisse la malattia dell'interessato”* quindi l'impugnativa andava respinta. Segnatamente il congedo ordinario deve essere fruito entro i 18 mesi previsti dall'art. 9 d.P.R. n. 39/18 e il superamento di tale termine è consentito soltanto per cause di «forza maggiore» (aspettativa per infermità, sospensione dal servizio e simili); in assenza di apposita richiesta di ferie da parte del dipendente, la mancata fruizione delle stesse dovrebbe addebitarsi a causa imputabile a costui, non consentendo la monetizzazione delle stesse. In questo senso la difesa erariale ha sostenuto in riferimento alla sentenza richiamata dal ricorrente (CGUE, Sez. I, 18.01.24, causa C 218/22) che laddove la Corte afferma che il datore di lavoro *“è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo”* intende attribuire al datore una funzione di

prevenzione della decadenza dalle ferie in caso di inerzia del lavoratore, ma questo non può diventare un meccanismo di reviviscenza retroattiva di congedi già definitivamente consumati per l'integrale decorso del termine di riporto, come avvenuto nel caso in esame.

5. All'udienza pubblica del 9 giugno 2026, dopo ampia discussione orale delle parti, la causa è stata trattenuta in decisione.

6. Preliminarmente deve essere dichiarata la cessazione della materia del contendere limitatamente alle somme spettanti al ricorrente a titolo di monetizzazione del congedo ordinario non fruito per le annualità dal 2020 al 2024, che sono state corrisposte dall'Amministrazione in corso di giudizio.

7. La residua pretesa del ricorrente riguarda l'indennità relativa alle annualità 2018 e 2019 in riferimento ai quali il congedo non fruito ammontava rispettivamente a 18 e 45 giorni, per un totale di 63 giorni: la pretesa si rivela fondata, per quanto di seguito specificato.

Ai fini dell'inquadramento del "diritto alle ferie" nell'ordinamento italiano e sovranazionale, occorre premettere che il diritto del lavoratore al congedo annuale retribuito è garantito, insieme al diritto al riposo settimanale, dal comma 3 dell'art. 36 Cost., con carattere di irrinunciabilità.

La finalità delle ferie è quella di proteggere le energie psicofisiche (C. cost. n. 66/1963) del lavoratore, consentendogli, altresì, lo svolgimento di attività ricreative e culturali, nell'ottica di un equilibrato contemperamento delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore (art. 2109, co. 2, c.c.), anche in relazione agli artt. 2 e 32 della Costituzione.

Il diritto a un periodo di ferie annuali retribuite si rinviene altresì nelle fonti internazionali, come la Convenzione OIL n. 132, del 24 giugno 1970, nonché tra i principi dell'ordinamento euro-unitario, in forza dell'art. 31, par. 2, CDFUE.

La direttiva 2003/88/CE, in materia di orario di lavoro, in attuazione degli obiettivi di politica sociale ex artt. 151 e 153 TFUE, dispone all'art. 7 che il periodo minimo

di ferie annuali non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, “*salvo in caso di cessazione del rapporto*”.

Pertanto, la norma comunitaria, recepita pedissequamente dall'art. 10 d.lgs. n. 66/2003 (“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario del lavoro”), conserva la “assolutezza del diritto alla fruizione delle ferie in corso di rapporto” che si traduce nel divieto di monetizzazione delle ferie.

L'art. 7 dir. 2003/88/CE autorizza, d'altra parte, la compensazione delle ferie non godute con una cd. “indennità sostitutiva” esclusivamente al momento della cessazione del rapporto.

Come costantemente dichiarato dalla Corte di Giustizia, tale norma 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, M.P.G., C-684/16, EU:C:2018:874, punto 23).

Tale diritto alla “indennità sostitutiva” 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, K., C-619/16, EU:C:2018:872, punto 22).

8. Passando al merito delle doglianze, il Collegio ritiene che la questione giuridica sottesa alla presente controversia possa essere risolta in aderenza ai principi da ultimo espressi dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sez. 1, nella sentenza del 18 gennaio 2024, n. 218 (causa 2018/22), che si è occupata di valutare la compatibilità ai principi euro-unitari dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, convertito con legge n. 135 del 2012, che vieta per i dipendenti pubblici la corresponsione di un'indennità sostitutiva delle ferie anche in caso di dimissioni, risoluzione del rapporto, mobilità ecc.

Sull'art. 5 del D.L. n. 95/2012 si era espressa anche la Corte costituzionale, che ha

offerto una lettura della norma costituzionalmente orientata con la sentenza interpretativa di rigetto C. cost. 6 maggio 2016, n. 95, ritenendo che la compensazione economica a favore del lavoratore possa conseguire al mancato godimento delle ferie “per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore”, per cui il divieto di monetizzazione non opera quando il mancato godimento delle ferie sia dovuto a causa non imputabile al lavoratore.

La sentenza C-218/22 della Corte di Giustizia si inserisce nell’ orientamento giurisprudenziale espresso della medesima Corte, teso ad ampliare e a valorizzare l’effettività del diritto alle ferie, di cui all’art. 7 della direttiva 2003/88/CE e all’art. 31 CDFUE, in relazione all’obiettivo “di contenimento della spesa pubblica” perseguito dal legislatore nazionale con l’art. 5, D.L. n. 95/2012, e ribadisce come il livello di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori non possa essere pregiudicato da “considerazioni di carattere puramente economico” (Considerando 4, Dir. n. 2003/88/CE).

La Corte ha premesso che, 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, M.P.G., C-684/16, EU:C:2018:874, punto 35); a questo proposito “*il datore di lavoro è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del*

periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria. L'onere della prova incombe sul datore di lavoro”.

9. A parere del Collegio la portata dell'onere di diligenza gravante sul datore di lavoro circa l'effettiva informativa nei confronti del lavoratore della decadenza del diritto alle ferie in caso di mancata tempestiva richiesta delle stesse non può essere “depotenziata” attribuendole la sola finalità preventiva di tale decadenza, e lasciando privo di tutela il lavoratore nei casi in cui l'Amministrazione abbia ommesso di adempiere a tale onere: l'effettività del diritto alla ferie come interpretato dalla giurisprudenza costituzionale ed eurounitaria richiede invece che proprio quando l'Amministrazione abbia ommesso di garantire al lavoratore le condizioni (quantomeno formali, tramite l'invito ad avvalersi delle stesse) per fruire delle ferie, la decadenza non operi, assicurando al lavoratore la monetizzazione delle stesse.

10. Sul punto si ritiene di richiamare le coordinate ermeneutiche tracciate da Cons. Stato, sez. VI, 14 aprile 2026 n. 2956, che in un caso analogo al presente ha chiarito:

“ Alla luce delle considerazioni che precedono, la motivazione portata dai provvedimenti impugnati al fine di negare la monetizzazione delle ferie non godute dagli appellanti (“non risultano specifici e formali atti attestanti le legittime esigenze di servizio, che avrebbero richiesto il rinvio temporale del congedo ordinario non fruito”) non è legittima, in quanto non conforme ai principi costituzionali ed unionali innanzi ricordati

Per le stesse ragioni, il rilievo del Tar per cui non vi sarebbe prova del fatto che la mancata fruizione del congedo non sia dipesa da una scelta propria del dipendente, non essendo a ciò sufficiente il mero richiamo al “sottodimensionamento dell'organico in forza alla Casa Circondariale di Frosinone” non può essere condiviso.

5.1 – A questo riguardo deve osservarsi che la giurisprudenza della Corte di

giustizia dell'Unione europea ha rafforzato i connotati del diritto fondamentale del lavoratore alle ferie e ne ha ribadito la natura inderogabile, in quanto finalizzato a "una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute"; ha sottolineato che il divieto di monetizzazione non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell'indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore, mediante una informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro (CGUE 6.11.2018, cause riunite C-569/16 e C-570/16, e cause C-619/16 e C-684/16; sull'inclusione, nel diritto alle ferie, del diritto a ottenere un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, cfr. CGUE 25.11.2021, C-233/20).

Anche recentemente la Corte (CGUE 18.1.2024, n.218, C-218/22), occupandosi dell'articolo 5 del D.L. n. 95 del 2012 e dell'ipotesi di un dipendente pubblico che aveva rassegnato le dimissioni e non aveva dimostrato l'impedimento organizzativo a fruire delle ferie maturate, ha ribadito che 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. Se, dunque, 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; il datore di lavoro è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria. L'onere della prova incombe sul datore di lavoro (CGUE 18.1.2024 citata).

5.2 – In conformità alla citata giurisprudenza europea, anche la Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare, sia per il settore privato che per il settore pubblico, che “le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore (a cui è intrinsecamente collegato il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro) e, correlativamente, un obbligo del datore di lavoro; grava su quest'ultimo l'onere di provare di avere adempiuto al proprio obbligo di concedere le ferie medesime, mentre 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 recupero delle energie cui esse sono volte a contribuire; in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno prese al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (Cass. n. 13613 del 2020; Cass. n. 6262 del 2022; Cass. n. 17643 del 2023; Cass. n. 18140 del 2022; Cass. n. 21780 del 2022; Cass. n. 29844 del 2022; Cass. n. 17643 del 2023; Cass. n. 9982 del 2024; Cass. n. 9993 del 2024; Cass. n. 14083 del 2024; Cass. n. 27496 del 2024; da ultimo, con ampi richiami, cfr. Cass. n. 13691 del 2025 per i dipendenti privati e Cass. nn. 5496 e 20591 del 2025 per i dirigenti pubblici),

secondo un meccanismo che questa Corte ha ricondotto all'istituto della mora credendi del lavoratore” (Cass. n. 2496 del 2018).

5.3 – Alla luce delle considerazioni che precedono ed in conformità ai recenti arresti della giurisprudenza (cfr. Corte Cass 32689/25) è possibile “compendiare i seguenti principi di diritto che debbono presiedere l'interpretazione del diritto interno, conformemente al diritto dell'Unione europea: a) le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; b) è il datore di lavoro il soggetto tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concedere le ferie annuali retribuite; c) 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 e ciò in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto; di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad assicurare il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato” (in senso conforme Cons. Stato, sez. VI, 25 marzo 2026, n. 2488 ed anche T.A.R. Sicilia, Catania, sez. III, 16 marzo 2026 n. 792).

11. Nel caso in esame è incontestato che il ricorrente ha ommesso di presentare una formale istanza di congedo ordinario (pur avendo più volte richiesto informalmente la fruizione dello stesso, come da registrazioni in atti), ma il datore di lavoro non ha mai dimostrato di aver messo il lavoratore in condizione di fruire delle ferie mediante apposito invito e successiva vigilanza sull'effettiva fruizione, dovendo ritenersi, invece, che le esigenze organizzative dell'ufficio abbiano ritardato tale adempimento finchè l'insorgenza della malattia per causa di servizio ha definitivamente impedito la fruizione delle ferie.

Pertanto a conforto di quanto sopra sostenuto si veda anche la recente Circolare del

richiamo alla sentenza della Corte di Giustizia del 2024, sopra citata, ha precisato che il lavoratore perde la possibilità di farsi retribuire le ferie solo se ha rifiutato di utilizzarle nonostante le richieste del datore di lavoro, con la necessità di vigilare in ordine alla effettiva fruizione delle ferie del personale nell'anno e disporre, ove possibile e compatibilmente con le concrete ed indifferibili esigenze di servizio, il collocamento d'ufficio, “ *fermi gli eventuali profili di responsabilità dei soggetti tenuti a vigilare sulla regolare fruizione delle ferie da parte dei dipendenti, laddove la monetizzazione delle stesse si sia verificata a causa del mancato rispetto del quadro ordinamentale più volte richiamato*”.

12. Per le ragioni esposte il ricorso va accolto, dovendo riconoscersi il diritto del ricorrente alla corresponsione dell'indennità sostitutiva per le ferie maturate e non godute prima della cessazione del rapporto di lavoro, oltre al maggior importo tra interessi al saggio legale e rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 22, comma 36 L. n. 724/1994 dalla data della maturazione del diritto al soddisfo.

13. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria (Sezione Prima), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, dichiara in parte la cessazione della materia del contendere e per la restante parte lo accoglie, nei sensi e nei termini di cui in motivazione.

Condanna il Ministero al rimborso delle spese di lite in favore del ricorrente, che liquida in € 1.000,00= (mille/00) oltre oneri ed accessori di legge e rimborso del contributo unificato.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui all'articolo 52, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e dell'articolo 9, paragrafo 1, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, a tutela

dei diritti o della dignità della parte interessata, manda alla Segreteria di procedere all'oscuramento delle generalità nonché di qualsiasi altro dato idoneo ad identificare le parti interessate.

Così deciso in Perugia nella camera di consiglio del giorno 9 giugno 2026 con l'intervento dei magistrati:

L'ESTENSORE

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

In caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi dei soggetti interessati nei termini indicati.