

Ferie non godute: l'azienda deve mettere il lavoratore in grado di fruire il diritto, altrimenti deve corrispondere indennità sostitutiva

ORDINANZA DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, DEL 2 LUGLIO 2020, N. 13613

Gianpaolo Leonetti, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Ad un dirigente medico con incarico di struttura complessa, cessato dal rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, l'azienda sanitaria di appartenenza aveva respinto la sua richiesta di riconoscimento di un'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Il predetto sanitario ha pertanto adito il Giudice del lavoro. Successivamente la Corte d'Appello ha ingiunto all'azienda sanitaria di corrispondergli detta indennità sostitutiva, ponendo l'accento sul carattere irrinunciabile del diritto alle ferie, garantito dall'art. 36 Cost. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE.

L'azienda sanitaria si è opposta alla decisione della Corte d'Appello ricorrendo in Cassazione, rilevando che l'interessato, quale direttore di una struttura complessa, aveva ampia autonomia professionale, funzionale e organizzativa anche per la fruizione delle ferie, di cui era unico responsabile non avendo l'azienda alcuna competenza al riguardo. Non avendo il dirigente esercitato il proprio potere di auto-attribuirsi le ferie ad avviso dell'azienda sanitaria non avrebbe diritto all'indennità sostitutiva per le ferie non godute, senza provare la ricorrenza di obiettive esigenze di servizio impeditive.

La Suprema Corte di Cassazione ha evidenziato che il datore di lavoro è tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente che il lavoratore sia posto effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retributive.

Pur non potendo imporre al lavoratore le ferie, al datore di lavoro è consentito invitarlo a fruirne, se necessario formalmente, e nel contempo informandolo del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse.

L'onere della prova, in proposito, incombe sul datore di lavoro. Pertanto, qualora questi non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità per le ferie non godute violino l'art. 7, paragrafo 1, e l'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88.

Qualora invece il datore di lavoro sia in grado di assolvere il suddetto onere probatorio e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime, il citato art. 7 non osta alla perdita di tale diritto, né alla correlata mancanza di un'indennità sostitutiva.

Nella fattispecie l'azienda sanitaria non è stata in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il dirigente fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto e, pertanto, il correlato mancato versamento di

un'indennità sostitutiva per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro si pone in contrasto con l'art. 7 dell direttiva 2003/88, oltre con l'art. 36 della Costituzione. Con Ordinanza del 2 luglio 2020, n. 13613 la Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha pertanto respinto il ricorso dell'azienda sanitaria e confermato la sentenza della Corte d'Appello di Roma.