

Avv. Vincenzo Bottino
Consulente legale Anaa Assomed

Corte di Giustizia Europea

Ferie non godute al termine del rapporto di lavoro: la giurisprudenza europea favorevole al riconoscimento dell'indennità sostitutiva

Negli ultimi anni, grazie a diversi pronunciamenti della Corte di Giustizia Europea (da ultimo v. sentenza causa C-233-20 del 25.11.2021), si sta sempre più consolidando, anche nella giurisprudenza interna, un orientamento favorevole al riconoscimento del diritto del dipendente pubblico all'indennità economica per le ferie non godute al termine del rapporto di lavoro a prescindere dalla dimostrazione dell'effettiva impossibilità a fruire dei congedi o dalle vicende che hanno causato l'estinzione del rapporto di lavoro (dimissioni volontarie, mobilità, collocamento in quietanza, ecc.).

Come noto, infatti, ogni dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali retribuite non rinunciabile, garantito sia dalla Costituzione (art. 36) che dalla normativa comunitaria, in particolare dall'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e dall'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

La citata Direttiva Europea 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, attuata nel nostro ordinamento con il

D.Lgs. n. 66/2003, oltre a sancire il diritto del lavoratore a un periodo di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, riconosce altresì il diritto al pagamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (v. art. 7, par. 2). Quest'ultimo diritto, esteso anche al personale dirigente (v. art. 17 Direttiva 2003/88), non può essere assoggettato dalle normative nazionali ad alcuna condizione, che sia diversa, da un lato, dalla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, dal mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data di conclusione del contratto (v. sent. C-762/18 e C 37/19 del 25 giugno 2020).

Più nel dettaglio, gli Stati membri non possono adottare disposizioni interne che prevedano una perdita automatica del diritto alle ferie retribuite o al pagamento dell'indennità sostitutiva, senza subordinarla alla previa verifica che il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto o sia stato posto nelle condizioni di farlo (v. sent. C-350/06 e C-520/06 del 20.01.2009). Fondamentale al riguardo il pronunciamento della CGUE del 6.11.2018 nella causa C-619/16, secondo cui il datore di lavoro – in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite sancito dall'art. 7 della direttiva 2003/88 – è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia posto effettivamente in grado 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 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, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro se quest'ultima si verifica nel corso di un simile periodo. L'onere della prova, in proposito, incombe sul datore di lavoro. Tali principi, come accennato, sono stati ripresi proprio con riferimento al rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari dalla recentissima giurisprudenza della Corte di Cassazione (v. Cass. n. 18140 del 6.6.2022), la quale ha affermato che non può sussistere la perdita del diritto all'indennità economica al termine della cessazione del rapporto se il datore di lavoro non dimostra di aver esercitato

tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia posto effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite e di aver assicurato altresì che l'organizzazione del lavoro e le esigenze di servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedirne il godimento (v. anche Cass. n. 13613 del 7.2.2020). La fattispecie oggetto della pronuncia riguardava un dirigente responsabile di struttura complessa, per cui lo stesso principio deve valere a maggior ragione nei confronti dei dirigenti sanitari che non hanno il potere di autoassegnarsi le ferie, come quelli titolari di un incarico professionale.

I Giudici di legittimità, oltre a riprendere gli indirizzi della CGUE, hanno altresì richiamato i principi espressi dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 95/2016, sul divieto di monetizzazione introdotto dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 (c.d. decreto "spending review") secondo cui "Le ferie, i riposi ed 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" (v. art. 5, comma 8, D.L. n.95/2012).

In tal caso, la Consulta, pur dichiarando infondata la questione costituzionale sulla legittimità della norma, ha comunque chiarito che il predetto divieto non può trovare applicazione in maniera assoluta, restando esclusi i casi in cui la mancata fruizione delle ferie sia dovuta ad eventi imprevedibili e non imputabili alla volontà del lavoratore (es. malattia, infortunio, maternità, ecc...), o allorché sia chiamata in causa la capacità organizzativa del datore di lavoro che impedisce l'effettivo godimento delle ferie nel corso del rapporto di lavoro.

Nel descritto quadro, va evidenziato l'importante indirizzo interpretativo contenuto nella citata sentenza della Corte di Giustizia Europea del 25 novembre 2021, secondo cui il motivo della cessazione del rapporto di lavoro è irrilevante ai fini del diritto all'indennità finanziaria previsto dall'art. 7, par. 2, Direttiva 2003/88. Ne deriva, pertanto, che la volontà del dirigente di dimettere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro (per dimissioni volontarie, mobilità o domanda di pensionamento), non fa venir meno l'obbligo per le aziende sanitarie di monetizzare le ferie non godute al termine del rapporto.

