

FERIE MATURATE E NON GODUTE: sentenza della Corte di Cassazione sulla monetizzazione alla cessazione del rapporto di lavoro

SENTENZA N. 2496 DELL'1 FEBBRAIO 2018 DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE LAVORO

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

All'atto del pensionamento un dipendente pubblico aveva agito in giudizio per la monetizzazione delle ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto, pari a 52 giorni. Avverso la sentenza del Tribunale di Roma, che aveva rigettato la sua richiesta, il predetto ha proposto ricorso alla Corte d'Appello di Roma che accoglieva l'istanza.

Per la cassazione della sentenza della Corte d'appello di Roma ha proposto ricorso l'ente pubblico datore di lavoro secondo il quale non spettava detta indennità sostitutiva in quanto agli atti non risultava documentazione che attestasse richiesta di ferie del lavoratore e relativa mancata concessione. Detto lavoratore aveva peraltro sempre goduto della massima libertà di stabilire i tempi delle proprie presenze in servizio.

La Suprema Corte di Cassazione ha preliminarmente ricordato che la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 286 del 2013, ha affermato di ritenere tuttora monetizzabili le ferie in presenza di "eventi estintivi del rapporto non imputabili alla volontà del lavoratore ed alla capacità organizzativa del datore di lavoro" e, con la sentenza n. 95 del 2016, ha evidenziato che il legislatore correla 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 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 Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13680 del 2000, aveva già affermato che dal mancato godimento delle ferie deriva – una volta divenuto impossibile per l'imprenditore, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligazione di consentire la loro fruizione, il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che peraltro non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito.

Nella fattispecie è stato accertato che il collocamento d'ufficio in ferie del lavoratore da parte del datore di lavoro (senza assorbimento dell'intero monte ferie spettante al momento del pensionamento) era intervenuto senza che risultasse che il lavoratore medesimo si fosse rifiutato di godere delle ferie in un periodo indicato e comunicato dal datore di lavoro. Pertanto, in presenza di causa non imputabile al lavoratore, quale il collocamento a riposo, la Corte di Cassazione ha accolto la richiesta del lavoratore.

In proposito si ritiene utile ricordare anche un precedente della Suprema Corte di Cassazione (sentenza n. 27206/2017) che ha giudicato legittimo il comportamento di una Pubblica amministrazione che aveva sospeso un proprio dipendente prossimo al pensionamento, al fine di

fargli fruire le ferie e i riposi compensativi residui, affermando che, qualora nel corso del rapporto il dipendente non abbia fruito delle ferie e dei riposi compensativi nella misura contrattualmente prevista, il datore di lavoro è legittimato a imporre la fruizione degli stessi, anche per prevenire richieste di pagamento dell'indennità sostitutiva espressamente escluso dal DI 95/2012.