

Secondo la Cassazione le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore

(Cassazione Civile, sent. 2 marzo 2025, n. 5496)

Le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Presidente

Dott. BELLÉ Roberto - Consigliere

Dott. GARRI Guglielmo - Consigliere

Dott. DE MARINIS Nicola - Consigliere

Dott. BUCONI Maria Lavinia - Consigliere/Rel.

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 3775/2020 R.G. proposto da:

Lu.Sa., rappresentato e difeso dall'Avvocato ALESSANDRO LIMATOLA ed elettivamente domiciliato presso lo studio del medesimo in Roma, Via Po n. 16 B;

- ricorrente -

contro

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE "ANTONIO CARDARELLI", in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avvocato FULVIO CEGLIO ed

elettivamente domiciliata presso lo studio CAPECE MINUTOLO DEL SASSO in Roma, Via dei Pontefici n. 3;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3015/2019 della Corte d'Appello di Napoli, pubblicata in data 22.07.2019, N.R.G. 2696/2016;

udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 5.2.2025 dal Consigliere dott.ssa MARIA LAVINIA BUCONI.

FATTO

1. La Corte di Appello di Napoli ha riformato la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva accolto la domanda proposta da Lu.Sa. (dirigente amministrativo dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale - A.O.R.N. "Cardarelli" fino al 2012), volta ad ottenere il pagamento della somma di Euro 20.703,00 a titolo di indennità sostitutiva delle ferie non godute nel periodo dal 2005 al 2012.

2. La Corte territoriale ha ritenuto infondata l'eccezione di inammissibilità del gravame ed ha applicato il principio secondo cui non ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, non eserciti tale potere e non usufruisca, quindi, del periodo di riposo annuale, a meno che non provi la ricorrenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali ed obiettive, ostative alla suddetta fruizione.

3. Ha evidenziato che in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con l'Azienda dal 2001 in poi e del contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato nel marzo 2012, il Lubrano aveva assunto il compito di dirigere, curare ed organizzare le funzioni della Direzione Funzionale Acquisizioni Beni e Servizi ed ha rilevato che in tale qualità poteva attribuirsi in modo autonomo il periodo di ferie annuo spettante, senza alcuna ingerenza o controllo da parte del datore di lavoro.

4. Ha poi rilevato che il Lu.Sa. non aveva dimostrato che il mancato godimento delle ferie maturate e non godute nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto per scadenza del termine, fosse dipeso da esigenze eccezionali che ne avessero concretamente ostacolato la fruizione, non essendo a tal fine decisiva la documentazione prodotta dal medesimo (costituita dalle istanze di accesso al fine di ottenere gli elenchi del personale in servizio, dagli elenchi forniti, nonché dai contratti a tempo determinato prorogati fino al 2012 e dal contratto di collaborazione stipulati dalle parti).

5. Il giudice di appello ha in particolare evidenziato che dal 2005 al 2012 erano in servizio diversi dirigenti, e non erano state dedotte né provate le ragioni per le quali nessuno di essi potesse sostituire in modo adeguato il Lu.Sa. per brevi periodi; ha inoltre argomentato che la stipula del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, inidonea a dimostrare l'impossibilità di una sostituzione temporanea, rilevarebbe solo in riferimento all'anno 2012.

6. Avverso tale sentenza Lu.Sa. ha proposto ricorso per cassazione sulla base di otto motivi.

7. L'Azienda ha resistito con controricorso.

DIRITTO

1. Con il primo motivo il ricorso denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2109 cod. civ. e 10, D.Lgs. n. 66/2003, attuativo dell'art. 7, direttiva 1993/104/CE, poi confluita nella direttiva 2003/88/CE, in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3, cod. proc. civ., per avere la Corte territoriale erroneamente ritenuto che l'eccezione al divieto di monetizzazione di cui all'art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003 e all'art. 7, comma 2, della direttiva n. 93/104/CE, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro operi nei soli limiti delle ferie non godute relative al periodo ancora pendente al momento della risoluzione, non consentendo la monetizzazione di quelle riferibili agli anni antecedenti.

2. Con il secondo motivo il ricorso denuncia nullità della sentenza e/o del procedimento per violazione degli artt. 132, n. 4, 118 disp. att. cod. proc. civ. e 111 Cost., in relazione all'art. 360, comma primo, n. 4 cod. proc. civ., per non avere la Corte territoriale esplicitato le ragioni per le quali ha ritenuto che il Lu.Sa. potesse collocarsi in ferie da solo.

3. Con il terzo motivo il ricorso denuncia omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ.

Addebita alla Corte territoriale di non avere esaminato i contratti di lavoro del 12.9.2001 e del 15.3.2004, secondo cui le ferie avrebbero dovuto essere usufruite dal Lu.Sa. con modalità e tempi concordati con la Direzione Aziendale.

Deduce l'insussistenza di prove contrarie e il mancato svolgimento dell'istruttoria orale, sostenendo che alcuna prova avrebbe potuto smentire le risultanze dei contratti di assunzione.

4. Con il quarto motivo il ricorso denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 1362 e dell'art. 2109 cod. civ., dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, attuativo dell'art. 7, direttiva n. 1993/104/CE, poi confluita nella direttiva 2003/88/CE, in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.

Critica la sentenza impugnata per non avere correttamente interpretato il contratto individuale stipulato tra le parti in data 12.9.2001, a fronte dell'arbitrario svilimento del canone di interpretazione letterale.

Evidenzia la chiarezza e l'univocità delle previsioni contenute nel contratto.

5. Con il quinto motivo il ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2109 cod. civ. e dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, in relazione all'art. 2967 cod. civ. (art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.)

Sostiene che il datore di lavoro ha l'onere di eccepire e di dimostrare che il dirigente ha il potere di scegliere da solo tempi e modi di godimento delle ferie; evidenzia che nel caso di specie l'Azienda non aveva fornito la relativa prova.

Addebita alla Corte territoriale di non avere tenuto conto di tale profilo di censura.

6. Con il sesto motivo il ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, attuativo dell'art. 7, direttiva n. 1993/104/CE, poi confluita nella direttiva 2003/88/CE, e dell'art. 31, p. 2, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.).

Richiama la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE secondo cui è onere del datore di lavoro dimostrare di avere esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, addebitando alla Corte

territoriale di non avere verificato se l'Azienda avesse allegato e provato di avere invitato il dirigente a fruire delle ferie, informandolo che le avrebbe perse in caso di mancata fruizione.

7. Con il settimo motivo il ricorso denuncia nullità della sentenza e/o del procedimento per violazione dell'art. 115 cod. proc. civ. (360, comma primo, n. 4 cod. proc. civ.), per avere la Corte territoriale disatteso il principio di non contestazione.

Evidenzia che il Lu.Sa. nel ricorso di primo grado aveva dedotto che, nonostante l'Azienda fosse a conoscenza dei giorni di congedo ordinario maturati e non goduti, e della cessazione del contratto di lavoro alla data del 28.2.2012, non aveva assunto alcuna iniziativa per consentirgli di fruire delle ferie residue, e tale circostanza non era stata contestata dall'Azienda convenuta.

8. Con l'ottavo motivo il ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, attuativo dell'art. 7, direttiva n. 1993/104/CE, poi confluita nella direttiva 2003/88/CE, in relazione agli artt. 32 e 36 Cost. (360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.), per avere la Corte territoriale rigettato integralmente la domanda proposta dal Lu.Sa. nel giudizio di primo grado.

Lamenta il mancato riconoscimento del diritto alla monetizzazione delle ferie maturate in relazione all'annualità in corso all'atto di cessazione del rapporto (in data 28.2.2012), e pari a 3 giorni per il 2012, come risulta dal ricorso di primo grado e dai relativi allegati; evidenzia che i relativi calcoli non erano stati oggetto di contestazione.

9. Il quinto ed il sesto motivo, che per ragioni logiche vanno trattati congiuntamente, sono fondati, in conformità a precedenti di questa Corte, da intendersi qui richiamati anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cod. proc. civ. (Cass. n. 13613/2020; Cass. n. 18140/2022; Cass. n. 21780/2022; Cass. n. 13679/2024).

Si è in particolare affermato che il dirigente che al momento della cessazione del rapporto non ha fruito delle ferie ha diritto a un'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo (Cass. n. 13613/2020 cit.).

Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, pur se accompagnato da obblighi previsti dalla contrattazione collettiva di comunicazione al datore di lavoro della pianificazione delle attività e dei riposi, alla cessazione del rapporto non comporta la perdita del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie, se il datore di lavoro, in esercizio dei propri poteri di vigilanza ed indirizzo sul punto, non dimostra di avere formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato altresì che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento (Cass. n. 18140/2022).

Si è infatti chiarito che dalle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea Grande sezione del 6 novembre 2018, rese in cause riunite C-569 e C-570/2016 Stadt Wuppertal, in causa C-619/2016, Sebastian W. Kreuziger ed in causa C-684/16 Max Planck, nonché dall'art. 7 delle direttive 2003/88 e 93/104 e dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deriva che:

A) Le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva

delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite;

B) è il datore di lavoro il soggetto tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concedere le ferie annuali retribuite, dovendo sul punto darsi continuità al principio affermato da Cass. n. 15652/2018;

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, se necessario formalmente;
- di averlo al contempo avvisato – in modo accurato e in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato 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 (Cass. n. 21780/2022).

Muovendo da tale ricostruzione, questa Corte ha dunque affermato il seguente principio di diritto: "Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie, se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente e inutilmente chiesto al lavoratore di fruire delle ferie e di avere assicurato, altresì, che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento; il relativo invito deve essere formulato in modo accurato ed in tempo utile a garantire che ferie e riposi siano ancora idonei ad apportare all'interessato il relax a cui sono finalizzati e deve contenere l'avviso che, in caso di mancato godimento, ferie e riposi andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato " (Cass. n. 13679/2024).

Secondo l'indirizzo della Corte di Giustizia, l'assetto sostanziale della fattispecie deve muovere dalla verifica di cosa sia stato fatto dal datore di lavoro perché quelle ferie fossero godute e quali fossero in rapporti tra quell'endemica insufficienza di organico, evidentemente non imputabile al lavoratore, e la necessità di assicurare la prosecuzione del servizio, il tutto con la regola ultima di giudizio che, nei casi incerti, pone l'onere probatorio a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (v. Cass. n. 9877/2024 e 9982/2024)

La sentenza impugnata non è conforme a tali principi, in quanto ha respinto le domande del dirigente volte ad ottenere la monetizzazione delle ferie in assenza di prova delle circostanze che il datore di lavoro lo avesse invitato a fruire delle ferie residue e che fosse stato assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedirne il godimento ed ha posto a carico del dirigente l'onere di dimostrare che il mancato godimento delle ferie maturate e non godute nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto per scadenza del termine fosse dipeso da esigenze eccezionali che ne avevano ostacolato la fruizione.

10. Gli altri motivi, con i quali il ricorso censura la mancata monetizzazione delle ferie relative all'anno in corso, la mancata esplicitazione delle ragioni per le quali è stato ritenuto che il Lu.Sa. potesse collocarsi in ferie da solo, l'omesso esame dei contratti di lavoro, l'errata interpretazione del contratto individuale e la mancata contestazione del difetto di iniziative datoriali volte a consentire al Lu.Sa. di fruire delle ferie residue, restano assorbiti.

11. In conclusione, vanno accolti il quinto ed il sesto motivo, assorbiti gli altri; la sentenza impugnata va cassata in relazione ai motivi accolti con rinvio alla Corte territoriale indicata in dispositivo che procederà ad un nuovo esame, da condurre nel rispetto dei principi sopra enunciati, provvedendo anche al regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

12. Non sussistono le condizioni processuali richieste dall'art.13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115 del 2002 per il raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.

La Corte accoglie il quinto ed il sesto motivo, assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Napoli in diversa composizione, anche per il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 5 febbraio 2025.

Depositato in Cancelleria il 2 marzo 2025.