

Versione anonimizzata

C-218/22 - 1

Causa C-218/22

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

24 marzo 2022

Giudice del rinvio:

Tribunale di Lecce (Italia)

Data della decisione di rinvio:

22 marzo 2022

Ricorrente:

BU

Convenuto:

Comune di Copertino

[OMISSIS]

TRIBUNALE DI LECCE

Sezione Lavoro

Rinvio pregiudiziale ai sensi dell'art. 19 c. 3 TUE e dell'art. 267 TFUE

[OMISSIS]

nel giudizio in corso tra

BU, [OMISSIS]

e

Comune di Copertino, [OMISSIS]

IT

il giudice del lavoro [OMISSIS] ha emesso il presente provvedimento.

Oggetto: Diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute prima della fine del rapporto di lavoro in ipotesi di dimissioni volontarie da parte di un dipendente pubblico. Rinvio pregiudiziale relativo all'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea in relazione all'art. 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario) convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135

Concisa esposizione dei fatti processuali

Parte ricorrente ha adito questo Tribunale rappresentando di aver prestato servizio - a far data dal 1.2.1992 e fino al 1.10.16 - [OMISSIS] [con il] profilo professionale di “Istruttore Direttivo” presso [OMISSIS] [il] Comune di Copertino.

Ha fatto altresì presente che – a seguito di una prima domanda di dimissioni del ricorrente per accedere al pensionamento nel corso del 2015 – l'istituto previdenziale (INPS) [OMISSIS] comunicava che l'istanza di pensione ordinaria [OMISSIS] del 01.07.2015 “*non poteva essere accolta in quanto non rispettava i requisiti, per essere ammesso a pensione...*”.

Il dipendente rimaneva quindi in servizio e, successivamente, il Comune datore di lavoro rappresentava di *prendere atto della successiva istanza presentata dal dipendente BU, trasmessa con nota del 24 marzo 2016, [OMISSIS] di dimissioni volontarie e di collocamento in pensione anticipata dal 01 ottobre 2016,...*

Il sig. BU cessava quindi dal servizio per dimissioni volontarie con decorrenza 1.10.2016. In questo giudizio rappresenta di non aver goduto – nel periodo 2013-2016 – di 79 giorni di ferie e ne chiede quindi la monetizzazione ritenendo di non averne potuto godere in costanza di servizio.

Il Comune di Copertino nel costituirsi ha eccepito che il ricorrente ha fruito di ferie nel corso del 2016 – così dimostrando di essere consapevole dell'obbligo di godere delle proprie ferie residue – e che il residuo di ferie non è stato goduto anche alla luce delle dimissioni dello stesso. Invoca quindi la disciplina di cui all'art. 5 c. 8 d.l. 95/2012.

[OMISSIS]

[OMISSIS] *[procedura nazionale]*

La rilevanza e la ricevibilità della questione

Premesso che questo giudice è consapevole che la giurisprudenza della Corte di Giustizia postula una presunzione di rilevanza della questione sollevata [sentenza del 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Falso in atti), C-510/19, EU:C:2020:953, punto 26; Sentenza (Settima Sezione) del 25 novembre 2021, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960], nel caso di specie si ritiene di maggiormente valorizzare la sussistenza di tale requisito data la natura di pubblico impiegato del ricorrente e data la presenza di una specifica normativa nazionale che prevede – salvo determinate eccezioni – il divieto di monetizzazione delle ferie non godute.

Inoltre, la Corte costituzionale italiana con la sentenza n. 95/2016 (ECLI:IT:COST:2016:95) ha ritenuto compatibile la normativa nazionale con i principi costituzionali in materia; essa è giunta a tale conclusione estrapolando in via interpretativa una serie di eccezioni al divieto sopra menzionato (p.es. malattia del dipendente); le eccezioni enucleate dalla giurisprudenza costituzionale [OMISSIS] non sono tuttavia presenti nel caso di specie.

L'interpretazione della disciplina nazionale appare quindi presentare punti di frizione con i principi sanciti da codesta Corte di Giustizia; pertanto, la circostanza della peculiare disciplina nazionale italiana relativa ai pubblici dipendenti e la giurisprudenza costituzionale sopra richiamata [OMISSIS] rendono necessario sottoporre la presente questione pregiudiziale.

La questione di diritto dell'Unione – per questo giudice – è inoltre ricevibile in quanto, in considerazione della particolarità del caso, differente per presupposti da quelli precedentemente esaminati dalla Corte di Giustizia; essa attiene ad un profilo peculiare dell'interpretazione dell'art. 7 par. 2 della direttiva 2003/88 e dell'art. 31 della Carta (limitazione alla monetizzazione delle ferie dei pubblici dipendenti per esigenze di contenimento delle spesa pubblica; senza omettere di considerare la interpretazione della Corte costituzionale sul punto).

Si precisa altresì che - da quanto documentato in atti - risulta che i giorni di ferie residui e non fruiti siano rientranti nel "nucleo" di giorni minimo previsto dalla direttiva 2033/88. Infatti, come anche confermato dalle note depositate il 14.9.21 dal Comune di Copertino il ricorrente al momento della cessazione dal servizio per dimissioni (decorrenza di tale cessazione: 1.10.16) vedeva ancora 21 gg residui di ferie (più 3 di cc.dd. festività soppresse) proprio dell'anno 2016 nonché ulteriori 55 gg di ferie di anni precedenti e ciò malgrado avesse fruito proprio nel corso del 2016 di ulteriori ferie relative ad anni ulteriormente pregressi (il Comune ha ammesso che le ferie degli anni più risalenti venivano sostanzialmente cumulate indistintamente e questo spiega come abbia potuto fruire di 97 gg di ferie relativi al periodo 2013/2016. Questo perché le ferie non godute in periodi ancora precedenti sono state riportate agli anni 2013 e seguenti).

Tra l'altro considerato che il ricorrente lavorava su cinque giorni settimanali (come si evince dall'allegato 9) e che il ccnl prevede 28 gg di ferie per costoro [OMISSIS] emerge palesemente che i giorni residui contemplanano anche i giorni "minimi" di cui alla direttiva 2003/88.

La disciplina di cui alla citata direttiva (e conseguentemente anche l'art. 31 c. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea) è pertanto direttamente oggetto del giudizio pendente innanzi a questo giudice.

Per completezza, va chiarito che nel caso di specie non viene in rilievo alcuna ipotesi di condotta "abusiva" del lavoratore che potrebbe richiamare le suggestioni della citata sentenza della Corte, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, C-684/16, punto 48.

La normativa nazionale rilevante

Essendo le ferie non godute oggetto di richiesta di monetizzazione afferenti a periodi dal 2013 al 2016, la normativa relativa ai pubblici dipendenti (quale era pacificamente il ricorrente) che viene in rilievo è costituita dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135.

La stessa è anche richiamata dalla difesa del datore di lavoro quale argomentazione volta al rigetto del ricorso.

Il testo del citato comma 8 dell'art. 5 articolo così recita:

8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle

lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.

Il caso di specie non rientra nella deroga di cui all'ultimo periodo del sopra riportato comma, relativa al solo personale – docente e amministrativo – del comparto scuola.

Tra l'altro, l'espressa previsione di una sostituzione automatica delle norme contrattuali più favorevoli fa ritenere la citata disciplina come normativa di carattere imperativo e pertanto induce anche a valutare come potenzialmente nulle eventuali transazioni sottoscritte tra le parti.

Appare evidente la finalità di pubblico risparmio sottesa alla disciplina e questo si deduce chiaramente anche dalla rubrica del citato art. 5: "Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni". Il comma 8 che qui viene in rilievo si colloca sostanzialmente in un ambito normativo volto a conseguire un risparmio economico nel settore della pubblica amministrazione e, nel caso di specie, relativamente alle spese inerenti al personale dipendente.

La Corte costituzionale italiana nella sentenza n. 95/2016 (ECLI:IT:COST:2016:95) – nell'identificare *la ratio* della disciplina - ha affiancato alle evidenti esigenze di risparmio pubblico la sussistenza di ragioni sostanzialmente [OMISSIS] organizzative del datore di lavoro (in tal senso si interpretano le espressioni: ... *per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro*).

[OMISSIS] *[aspetti di diritto interno non rilevanti]*

La giurisprudenza costituzionale italiana

I dubbi di costituzionalità sollevati con specifico riferimento alla norma di cui al citato d.l. 95/2012 art. 5 comma 8 sono stati ritenuti infondati dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 95/2016 (ECLI:IT:COST:2016:95).

Tale sentenza ha fatto presente che:

3.1.– Quanto al dato letterale, non è senza significato che il legislatore correli 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 (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), 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.

3.2.– Il dato testuale è coerente con le finalità della disciplina restrittiva, che si prefigge di reprimere il ricorso incontrollato alla “monetizzazione” delle ferie non godute.

Affiancata ad altre misure di contenimento della spesa, la disciplina in questione mira a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro.

In questo contesto si inquadra il divieto rigoroso di corrispondere trattamenti economici sostitutivi, volto a contrastare gli abusi, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole.

[OMISSIS]

[OMISSIS] *[Ulteriori considerazioni non rilevanti ai fini della presente questione pregiudiziale]*

La prassi amministrativa e la magistratura contabile convergono nell'escludere dall'ambito applicativo del divieto le vicende estintive del rapporto di lavoro che non chiamino in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro.

Questa interpretazione si colloca, peraltro, nel solco tracciato dalle pronunce della Corte di cassazione e del Consiglio di Stato, che riconoscono al lavoratore il diritto di beneficiare di un'indennità per le ferie non godute per causa a lui non imputabile [OMISSIS]

5.– Così correttamente interpretata, la disciplina impugnata non pregiudica il diritto alle ferie, come garantito dalla Carta fondamentale (art. 36, comma terzo), dalle fonti internazionali (Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970, concernente i congedi annuali pagati, ratificata e resa esecutiva con legge 10 aprile 1981, n. 157) e da quelle europee (art. 31, comma 2, della Carta dei diritti fondamentali [OMISSIS] direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104/CE del Consiglio, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, poi confluita nella direttiva n. 2003/88/CE, che interviene a codificare la materia).

Orbene, la Corte costituzionale italiana ha ritenuto che – nell'interpretazione dalla stessa data alla normativa censurata – la norma dell'art.5 comma 8 fosse compatibile non solo coi principi della Costituzione italiana ma anche con i principi [del diritto dell'Unione europea]. (Carta di Nizza e direttiva 2003/88/CE).

Il senso della norma interna nazionale si coglie quindi attraverso l'autorevole interpretazione che di essa ne ha dato la Corte costituzionale. Tuttavia, anche tale interpretazione pone una serie di limiti alla monetizzazione delle ferie e tra essi, pacificamente, risulta l'ipotesi di dimissioni volontarie (ipotesi in discussione nel presente giudizio di merito).

Come brevemente si illustrerà nelle conclusioni, questo giudice non concorda con tale interpretazione, anche alla luce della giurisprudenza sopravvenuta delle Corti di Giustizia, e ritiene pertanto necessario deferire la presente questione di interpretazione pregiudiziale.

La normativa dell'Unione

I considerando 4 e 5 della direttiva 2003/88 così recitano:

«(4) Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico.

(5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di "riposo" deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali».

L'articolo 1 della citata direttiva, intitolato «Oggetto e campo di applicazione», recita:

«1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro».

L'articolo 7 della direttiva, intitolato «Ferie annuali», dispone:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. 2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

L'art. 17 della direttiva prevede che:

«gli [S]tati membri possano derogare a talune disposizioni di quest'ultima. Tuttavia nessuna deroga è ammessa per quanto riguarda l'articolo 7 della stessa»

L'articolo 23 della citata direttiva, intitolato «Livello di protezione», dispone:

«Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori».

L'art. 31 c. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea dispone:

2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea

Codesta Corte di Giustizia si è più volte espressa in materia con principi che si ritiene sinteticamente di riportare.

La Sentenza della Corte (Grande Sezione) del 6 novembre 2018 in C-684/16 (ECLI:EU:C:2018:874) ha statuito che:

[1] L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nel procedimento principale, in applicazione della quale, se il lavoratore non ha chiesto, nel corso del periodo di riferimento, di poter esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, detto lavoratore perde, al termine di tale periodo – automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare questo diritto –, i giorni di ferie annuali retribuite maturati per tale periodo ai sensi delle suddette disposizioni, e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per dette ferie annuali non godute in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il giudice del rinvio è, a tale riguardo, tenuto a verificare, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo complesso e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, se gli sia possibile pervenire a un'interpretazione di tale diritto che sia in grado di garantire la piena effettività del diritto dell'Unione.

2) Qualora sia impossibile interpretare una normativa nazionale come quella discussa nel procedimento principale in modo da garantirne la conformità all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali, deriva da quest'ultima disposizione che il giudice nazionale, investito di una controversia tra un lavoratore e il suo ex datore di lavoro avente qualità di privato, deve disapplicare tale normativa nazionale e assicurarsi che, ove detto datore di lavoro 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 ai sensi del diritto dell'Unione, il lavoratore medesimo non possa essere privato dei diritti da lui maturati a dette ferie annuali retribuite, né, correlativamente, e in caso di cessazione del rapporto di lavoro, essere privato dell'indennità finanziaria per le ferie non godute, il cui pagamento è direttamente a carico, in tal caso, del datore di lavoro interessato.

La Sentenza della Corte (Decima Sezione) del 20 luglio 2016 in C-341/15 ECLI:EU:C:2016:576 ha statuito che:

L'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che:

- esso osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che priva del diritto all'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito della sua domanda di pensionamento e che non sia stato in grado di usufruire di tutte le ferie prima della fine di tale rapporto di lavoro;*
- un lavoratore ha diritto, al momento del pensionamento, all'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute per il fatto di non aver esercitato le sue funzioni per malattia;*
- un lavoratore il cui rapporto di lavoro sia cessato e che, in forza di un accordo concluso con il suo datore di lavoro, pur continuando a percepire il proprio stipendio, fosse tenuto a non presentarsi sul posto di lavoro per un periodo determinato antecedente il suo pensionamento non ha diritto all'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute durante tale periodo, salvo che egli non abbia potuto usufruire di tali ferie a causa di una malattia;*
- spetta, da un lato, agli Stati membri decidere se concedere ai lavoratori ferie retribuite supplementari che si sommano alle ferie annuali retribuite minime di quattro settimane previste dall'articolo 7 della direttiva 2003/88. In tale ipotesi, gli Stati membri possono prevedere di concedere a un lavoratore che, a causa di una malattia, non abbia potuto usufruire di tutte le ferie annuali retribuite supplementari prima della fine del suo rapporto di lavoro, un diritto all'indennità finanziaria corrispondente a tale periodo supplementare. Spetta, dall'altro lato, agli Stati membri stabilire le condizioni di tale concessione.*

La Sentenza della Corte (Settima Sezione) del 25 novembre 2021 in C-233/[20] (ECLI:EU:C:2021:960) ha statuito che:

1) L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del [4] novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una disposizione del diritto nazionale in base alla quale non è dovuta alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute per l'ultimo anno di lavoro in corso, qualora il lavoratore o la lavoratrice, senza giusta causa, ponga fine anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro.

2) Non è necessario che il giudice nazionale verifichi se per il lavoratore fosse impossibile fruire dei giorni di ferie retribuite cui aveva diritto.

Tali decisioni, tra le molte, rappresentano i principi consolidati dell'ordinamento dell'Unione nella predetta materia. In modo specifico, la sentenza ECLI:EU:C:2021:960 [C-233/20] sembra limitare le eccezioni alla monetizzazione delle ferie non godute. I punti da 23 a 33 della motivazione sono particolarmente incisivi nell'indicare i requisiti per la fruizione dell'indennità concessa alla mancata fruizione delle ferie.

Al punto 31 della motivazione si afferma che:

Da una giurisprudenza costante risulta altresì che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, 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 o della lavoratrice di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenze del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 44, nonché del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 84 nonché giurisprudenza citata).

Una simile affermazione rende evidente il potenziale disallineamento tra la disciplina dell'Unione e la disciplina nazionale del citato art. 5 c. 8 d.l. 95/2012 cit. e questo anche tenuto conto dei chiarimenti interpretativi forniti dalla Corte costituzionale. E ciò rafforza l'esigenza della presente domanda di rinvio pregiudiziale.

Conclusioni

Come anticipato, nell'ordinamento interno italiano esiste una apposita norma che limita la monetizzazione delle ferie e, parimenti, la Corte costituzionale - con la sopra riportata sentenza 95/2016 cit. - ha ritenuto compatibile la disciplina nazionale con i principi costituzionali interni ma anche coi principi dell'Unione, escludendo il divieto di monetizzazione solo laddove le ferie non siano state godute per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore (p.es. malattia).

Tuttavia, proprio seguendo tale interpretazione (le dimissioni volontarie sono, di contro, espressamente citate come esempio che preclude la monetizzazione), il caso di specie dovrebbe rientrare nel divieto di monetizzazione sancito per i pubblici dipendenti dalla normativa interna.

Infatti, il ricorrente ha presentato dimissioni volontarie una volta raggiunta l'anzianità contributiva minima. Lo stesso non ha quindi atteso il limite anagrafico massimo per il collocamento a riposo, decidendo di cessare per dimissioni volontarie avendo raggiunto la possibilità di conseguire il trattamento pensionistico in virtù dell'anzianità contributiva.

Pertanto, come detto, seguendo l'impostazione del legislatore nazionale e della Corte costituzionale, egli rientrerebbe nei casi che prevedono il divieto di

monetizzazione (ed invero vi rientra anche il caso di cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età, sempre stando agli esiti interpretativi forniti dalla Corte costituzionale). Ed inoltre essa consente in sostanza una limitazione del diritto alla monetizzazione delle ferie in caso di dimissioni volontarie per esigenze di contenimento della spesa pubblica.

Tale interpretazione sembra divergere dall'interpretazione fornita in materia dalla Corte di Giustizia.

Da quanto esposto scaturisce la necessità di proporre la presente questione interpretativa in via pregiudiziale.

Pqm

Si dispone di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via pregiudiziale ai sensi dell'art. 19 c. 3 TUE e dell'art. 267 TFUE, la seguente questione [OMISSIS]:

[se] l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nel procedimento principale (ossia l'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 - Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario - convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135) che, per esigenze di contenimento della spesa pubblica nonché organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di monetizzazione delle ferie in caso di dimissioni volontarie del lavoratore pubblico dipendente;

e, inoltre,

se – in caso di risposta affermativa – l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso di richiedere che il pubblico dipendente dimostri l'impossibilità di fruire delle ferie nel corso del rapporto.

[OMISSIS]

[OMISSIS] *[sospensione e istruzioni alla cancelleria]*

Lecce, 22/03/2022

[OMISSIS]