

Sulla monetizzazione delle ferie del dirigente della Pubblica Amministrazione

di D. Serra - 31 marzo 2025

Premessa

Quando il rapporto di lavoro è cessato, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più, in concreto possibile. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, riconosce al lavoratore il diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti (sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU: C:2014:1755, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).

L'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quelle relative, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

La Corte di giustizia UE ha chiarito che l'art. 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da detta direttiva, che comprenda anche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, però, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 43).

Peraltro, ha affermato che è necessario assicurarsi che l'applicazione di simili norme nazionali non possa comportare l'estinzione dei diritti alle ferie annuali retribuite maturati dal lavoratore, laddove quest'ultimo non abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tali diritti. Il lavoratore deve essere considerato, infatti, la parte debole nel rapporto di lavoro, sicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti.

Tenuto conto di tale situazione di debolezza, un simile lavoratore può essere dissuaso dal fare valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento, in particolare, che la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno del lavoratore stesso (sentenza del 25 novembre 2010, FuB, C-429/09, EU: C:2010:717, punti 80 E 81, e giurisprudenza ivi citata).

Ne deriva 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 dell'art. 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia 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 di un periodo di riporto autorizzato.

Inoltre, l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro e, ove quest'ultimo non sia in grado di 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, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento o di riporto autorizzato e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'art. 7, paragrafo 1, e l'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88

Si richiama, in proposito, la sentenza Grande Sezione, 6 novembre 2018, causa C-684/16, MaxPlanck- Gesellschaft zur Forderung der Wissenschaften eV; per analogia, le sentenze emesse sempre dalla Grande Sezione il 6 novembre 2018, cause riunite C-569 e C-570/2016, Stadt Wuppertal, e causa C-619/2016, Sebastian W. Kreuziger; sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C257/04, EU: C:2006:177, punto 68.

Sul punto, per il diritto interno, soprattutto in motivazione, Cass. Sez. L., n. 21780 dell'8 luglio 2022, per la quale la perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può verificarsi soltanto qualora il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie – se necessario formalmente – e di averlo nel contempo avvisato – in modo accurato ed 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 – che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato).

La vicenda giudiziaria

Il Tribunale di Napoli accoglieva la domanda proposta da un dirigente amministrativo di una Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale, volta ad ottenere il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Successivamente, la Corte di Appello di Napoli riformava la sentenza del Tribunale della stessa sede, applicando 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.

La Corte territoriale riteneva che, in qualità di dirigente, poteva attribuirsi in modo autonomo il periodo di ferie annuo spettante, senza alcuna ingerenza o controllo da parte del datore di lavoro, e che 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; il giudice di appello, in particolare, evidenziava che 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 dirigente amministrativo per brevi periodi.

Avverso tale sentenza, ha proposto il lavoratore ricorso per cassazione, sostenendo, tra l'altro, 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, prova, nel caso di specie, non fornita dall'Azienda, e che, come da giurisprudenza della Corte di Giustizia UE, 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.

Tale ricorso è stato accolto dalla Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 5496 del 2 marzo 2025, che qui si segnala.

La decisione della Suprema Corte di Cassazione

Gli Ermellini, con la pronuncia *de qua*, evidenziano, innanzitutto, che si è 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).

Per il Supremo Collegio, 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).

Nella ordinanza, qui annotata, viene precisato che dalle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea Grande sezione del 6 novembre 2018, 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 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 aver 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).

La Cassazione ha dunque affermato, si legge nella pronuncia in commento, 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 la-*

voratore 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 riposo autorizzato”(n. 13679/2024).

Per i giudici di legittimità, 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 dal datore di lavoro e non del lavoratore(v. Cass. n. 9877/2024 e 9982/2024).

La sentenza impugnata, conclude l'ordinanza della Cassazione in esame, 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.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 marzo 2025, n. 5496](#)