

I limiti alla monetizzazione delle ferie non godute previsti con riferimento al pubblico impiego non sono applicabili ai dipendenti delle società in house

di D. Serra - 24 luglio 2025

La Sezione Lavoro della Cassazione, con la sentenza n. 16773 del 23 giugno 2025, che si segnala, ha evidenziato che le società a partecipazione pubblica vanno assoggettate a regole analoghe a quelle applicabili ai soggetti pubblici nei settori di attività in cui assume rilievo preminente rispettivamente la natura sostanziale degli interessi pubblici coinvolti e la destinazione non privatistica della finanza d'intervento, mentre devono essere assoggettate alle normali regole privatistiche ai fini della gestione delle ferie e dei rapporti con i dipendenti.

In altri termini, la forma prescelta per la gestione del servizio continua a essere privata né il controllo esercitato dall'ente pubblico è idoneo a modificare tale assetto che rimane privatistico, in assenza di una speciale disciplina in deroga alla stessa, in considerazione delle finalità pubblicistiche perseguite; se ciò vale per la gestione, analogamente deve dirsi per i rapporti di lavoro alle sue dipendenze che vanno governati secondo le regole del diritto privato: pertanto, a essi non possono essere estese quelle previste per gli enti pubblici.

Una società a partecipazione pubblica si è rivolta alla Suprema Corte, perché i giudici di merito avevano ritenuto non applicabile a un dipendente della stessa l'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, che vieta di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie ai dipendenti pubblici: secondo la società per azioni ricorrente, la Corte di appello aveva errato nel considerarla società privata e non ente pubblico e, pertanto, non soggetta alle disposizioni in materia di pubblico impiego, nonostante la giurisprudenza di legittimità consideri le società in house soggette alle stesse regole delle amministrazioni pubbliche, inclusi i criteri di reclutamento del personale.

Tale ricorso è stato rigettato dalla Cassazione, per le ragioni che andiamo ad esporre.

La pronuncia che si annota, premette, innanzitutto, che la Corte di giustizia dell'Unione europea ha più volte esaminato la compatibilità con la normativa europea di discipline nazionali che pongano limite alla monetizzazione delle ferie non godute.

Nella sentenza Max Planck (CGUE del 6 novembre 2018, C 684/16), ci ricorda la pronuncia *de qua*, la Corte ha affermato che l'art. 7, par.2 dir. 2003/1998 riconosce il diritto ad una indennità economica per i giorni di ferie annuali non goduti: tale norma osta a disposizioni o pratiche nazionali, le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità per le ferie annuali retribuite non godute al lavoratore, il quale non può più fruire delle ferie annuali cui ha diritto prima della cessazione del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ha rafforzato i connotati di questo diritto fondamentale del lavoratore e ne ha ribadito la natura inderogabile, in quanto finalizzato a "una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute" (ex plurimis, Corte di giustizia, sentenza 26 giugno 2001, in causa C-173/99, BECTU, punti 43 e 44; Grande Se-

zione, sentenza 24 gennaio 2012, in causa C-282/10, Dolningue - nonché la richiamata Max Plank).

Sempre la pronuncia in esame, ci ricorda che la Corte costituzionale con sentenza n. 5 del 6 maggio 2016, ha escluso, con una sentenza interpretativa di rigetto, l'illegittimità dell'art. 5 comma 8 del DL 95/12 soltanto ove interpretata nel senso di consentire il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi nelle 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.

Sempre la sentenza che si commenta, precisa che la Corte di Cassazione, sin dal 2020, ha mutato parzialmente orientamento (confrontandosi con la giurisprudenza espressa dal giudice comunitario), affermando che le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale e irrinunciabile del lavoratore (cui è intrinsecamente collegato il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro) e, correlativamente, un obbligo del datore di lavoro; grava su quest'ultimo l'onere di provare di avere adempiuto il proprio obbligo di concedere le ferie medesime, mentre la perdita del diritto alle ferie (e alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro) può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro provi di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie – se necessario formalmente – e di averlo nel 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 recupero delle energie cui esse sono volte a contribuire; in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (n. 13613 del 2020; n. 6262 del 2022; n. 17643 del 2023; n. 18140 del 2022; n. 21780 del 2022; n. 29844 del 2022; n. 17643 del 2023; n. 9982 del 2024; n. 9993 del 2024; n. 14083 del 2024; n. 27496 del 2024), secondo un meccanismo che la Corte ha ricondotto all'istituto della *mora credendi* del lavoratore (Sentenza n. 2496 del 01/02/2018).

Sempre la pronuncia *de qua*, ci ricorda che, di recente, con sentenza del 18 gennaio 2024 nella Causa c-218/22 la Corte di Giustizia ha affermato che “gli Stati membri non possono derogare al principio derivante dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, secondo il quale un diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi alla fine del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in condizione di beneficiare delle sue ferie. ...Se, invece, il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute, senza che il datore di lavoro sia tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto...”

Nei casi esaminati dalla Corte di Lussemburgo, si trattava, peraltro, puntualizza la sentenza in esame, di casi ove si discuteva della legittimità di eventuali limiti in riferimento ai datori

di lavoro pubblici, per i quali operano esigenze inderogabili di contenimento della spesa pubblica.

Nel caso di specie la natura privata del datore di lavoro esclude, per il Collegio, ogni limitazione al diritto del lavoratore.

Invero, evidenziano i giudici di legittimità, riguardo alla società in house, per quanto intesa come articolazione organizzativa dell'ente, ove posta in una situazione di delegazione organica o addirittura di subordinazione gerarchica, alla luce di una disamina materiale, si determina solo una responsabilità aggiuntiva(contabile) rispetto a quella comune – secondo i dettami di Cass. s.u. 26283/2013, poi ripresi dall'art. 12 d.lgs. n. 175 del 2016 – ma senza il prospettato effetto di perdere l'applicazione dello statuto dell'imprenditore.

Le norme speciali volte a regolare la costituzione della società, la partecipazione pubblica al suo capitale e la designazione dei suoi organi, non possono dunque incidere sul modo in cui essa opera nel mercato, né possono comportare il venir meno delle ragioni di tutela dell'affidamento di terzi contraenti contemplate dalla disciplina civilistica. Per altro verso, la soggezione al potere di vigilanza e di controllo pubblico, che consista nella verifica della correttezza dell'espletamento del servizio comunale svolto, riguarda la vigilanza dell'attività operativa della società nei suoi rapporti con l'ente locale o con lo Stato, non nei suoi rapporti con i terzi.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., 23 giugno 2025, n. 16773](#)