



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

LUCIA TRIA	Presidente
ROBERTO BELLE'	Consigliere Rel.
GUGLIELMO GARRI	Consigliere
NICOLA DE MARINIS	Consigliere
MARIA LAVINIA BUCONI	Consigliere

Oggetto:

IMPIEGO PUBBLICO	-
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER FATTO COLPEVOLE DEL LAVORATORE	-
- FERIE NON GODUTE -	-
INDENNITÀ SOSTITUTIVA	-
REGIME.	-

AC 22/5/2025

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 5030/2022 R.G. proposto da:

[REDACTED] rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED]
[REDACTED]

-ricorrente-

contro

COMUNE DI [REDACTED] rappresentato e difeso dall'Avv. [REDACTED]
[REDACTED]

-controricorrente-

avverso la SENTENZA della CORTE D'APPELLO di NAPOLI n.
5687/2021 depositata il 13.12.2021, NRG 91/2020.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 22/5/2025 dal
Consigliere ROBERTO BELLE'.

RILEVATO CHE

1.

[REDACTED] nominata dirigente a tempo determinato
presso il Comune di [REDACTED] con incarico poi revocato senza



preavviso per "lesione del vincolo fiduciario", **mediante decisione** deliberata il 14-15 marzo 2013 e comunicata formalmente alla lavoratrice il 26 marzo 2013, ha rivendicato il pagamento delle somme a titolo retributivo a suo dire rimaste inevase;

la domanda è stata accolta dal Tribunale di Napoli Nord con riferimento alla quota di tredicesima mensilità e per parte della mensilità di marzo 2013, mentre è stata rigettata quanto alle ferie non godute ed all'indennità di risultato per l'anno 2012;

la Corte d'Appello di Napoli ha rigettato il gravame proposto dalla [redacted] richiamando, quanto alle ferie, la normativa che ne impone il godimento in corso di rapporto ed aggiungendo che la chiusura del rapporto non poteva dirsi immotivata ed imprevista, in quanto nonostante la comunicazione avvenuta il 26.3, la lavoratrice aveva di fatto saputo della revoca fin dal 14.3 e quindi avrebbe potuto prendere le ferie in quei giorni;

quanto all'indennità di posizione, la cui pretesa era stata rigettata dal Tribunale per difetto di prova, la Corte territoriale ha ritenuto nuova la domanda per perdita di *chance* proposta in appello;

2.

[redacted] ha proposto ricorso per cassazione con due motivi, poi assistiti da memoria, mentre il Comune di [redacted] ha opposto difese con controricorso;

CONSIDERATO CHE

1.

il primo motivo di ricorso denuncia, richiamando l'art. 360 n. 3 c.p.c., la violazione e falsa applicazione degli artt. 1334, 1335 c.c., nonché dell'art. 115 c.p.c.

il motivo, dedicato al tema delle ferie non godute, è sviluppato criticando l'assunto della Corte d'Appello secondo cui l'indennità per ferie non godute non sarebbe dovuta perché la lavoratrice avrebbe potuto fruirne tra la data in cui aveva avuto contezza di fatto della



prossima chiusura del rapporto (14.3) e la data della comunicazione formale di essa (26.3);

1.1

il motivo è fondato, per quanto per ragioni giuridiche in parte diverse da quelle addotte con la censura, sebbene alla fine afferenti ai medesimi principi;

1.2

deve premettersi come, pur non essendo chiariti gli esatti termini della questione, la cessazione del rapporto, nonostante non si faccia riferimento ad un licenziamento disciplinare, risale, almeno nella forma giuridica, a fatto imputabile al lavoratore, essendo avvenuto per «*lesione del vincolo fiduciario*» (così la narrativa della sentenza impugnata, fatta propria dalla ricorrente nella descrizione degli eventi oggetto di causa);

1.3

questa S.C. ha già affermato che, anche in caso di licenziamento disciplinare senza preavviso, non si ha perdita del diritto del lavoratore a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute per il periodo anteriore alla cessazione dell'impiego, se non quando il datore di lavoro dimostri di avere invitato il lavoratore a fruirne, avvisandolo che altrimenti esse sarebbero andate perdute (Cass. 11 luglio 2023, n. 19659), ma il punto va approfondito;

2.

il tema di fondo è quello suscitato dalla regola per cui, nel rapporto di pubblico impiego, la mancata fruizione tempestiva delle ferie, ovvero sia nei termini e secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, può essere causa di perdita del diritto alla loro monetizzazione, per effetto del disposto dell'art. 5, co. 8, del d.l. n. 95 del 2012, conv. con mod. in legge n. 135 del 2012;

tale regola, per previsione esplicita della norma, vale del resto «*anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite*



di età» e quindi in teoria essa può essere richiamata anche nell'ipotesi di cessazione del rapporto per fatto colposo del lavoratore;

il disposto è stato però ritenuto da Corte Costituzionale 6 maggio 2016, n. 95 non costituzionalmente illegittimo, esclusivamente perché da interpretare nel senso che la perdita del diritto alla monetizzazione non può aversi allorquando il mancato godimento delle ferie sia incolpevole, non solo perché dovuto ad eventi imprevedibili non riferibili alla volontà del lavoratore, ma anche quando ad essere chiamata in causa sia la «capacità organizzativa del datore di lavoro», nel senso che quest'ultima va esercitata in modo da assicurare che le ferie siano effettivamente godute nel corso del rapporto, quale diritto garantito dalla Carta fondamentale (art. 36, comma terzo) e dalle fonti internazionali;

analogamente Corte di Giustizia 6 novembre 2018, *Max-Planck* ha ritenuto che le fonti eurounitarie ostino a una normativa nazionale 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, con regola che vale, ha precisato Corte di giustizia 18 gennaio 2024, *Comune di* [REDACTED] anche nel caso in cui il rapporto si interrompa per dimissioni del lavoratore;

2.1

l'ipotesi delle dimissioni indirizza alla soluzione anche del caso – come quello di specie – in cui la cessazione del rapporto derivi da fatto colposo imputabile al lavoratore;

infatti, l'operare della monetizzazione anche in presenza di dimissioni, sta ad evidenziare che i comportamenti datoriali di



invito ed avviso alla fruizione delle ferie operano **obiettivamente** come presupposto per la perdita, in ipotesi, del diritto alla monetizzazione, quale effetto, a quel punto, di un'inerzia qualificata del lavoratore (Corte di giustizia 18 gennaio 2024, cit., punto 48); le difficoltà che la cessazione del rapporto per fatto riferibile al lavoratore (dimissioni; recesso datoriale per fatto del lavoratore etc.) comportano rispetto al comportamento datoriale da cui potrebbe derivare la neutralizzazione del diritto alla monetizzazione non hanno in definitiva rilievo causale, perché rileva oggettivamente soltanto che quel comportamento di invito ed avviso vi sia stato o meno e ciò a preminente tutela del diritto alle ferie o alla fruizione dell'indennità succedanea (ancora Corte di giustizia 18 gennaio 2024, cit. punto 29), non suscettibili di essere subordinati ad altre condizioni;

2.2

d'altra parte, se si ragiona su ferie rispetto alle quali siano già scaduti i termini di fruizione secondo la normativa applicabile presso l'ente di riferimento, va da sé che il ritardo maturato senza che il datore abbia attuato quanto necessario per il godimento del diritto si imputa comunque al datore stesso;

se invece si ragiona su ferie rispetto alle quali quei termini non siano ancora scaduti allorquando il rapporto cessi anche per fatto riferibile al lavoratore, non avrebbe senso economico escludere la monetizzazione dei corrispondenti periodi, perché in quel medesimo contesto temporale dell'ultimo periodo del rapporto il datore avrebbe dovuto comunque soggiacere al godimento delle ferie da parte del lavoratore (con pagamento della retribuzioni in quel periodo) e dunque non vi è alla fine una differenza sostanziale se egli si veda addossato, in mancanza, l'onere economico dell'indennità sostitutiva;

a ciò si aggiunge poi la considerazione già svolta da Cass. 19659/2023, secondo cui, sottraendo l'equivalente pecuniario delle



ferie dell'ultimo anno si finirebbe per realizzare un esito «non compatibile con l'attuale ordinamento, dell'applicazione al dipendente, come effetto del suo illecito disciplinare, di una sanzione non tipizzata ed ulteriore rispetto a quella, prevista, della perdita del posto di lavoro»;

3.

ne deriva che la Corte territoriale non poteva negare *in parte qua* il diritto dicendo – come ha fatto - che la ricorrente avrebbe potuto prendere quelle ferie in quei giorni di conoscenza “di fatto” della prossima conclusione del rapporto, intercorsi tra la decisione datoriale di porre fine al rapporto e la data della sua comunicazione formale, perché semmai era il datore di lavoro a dover dimostrare di aver messo la lavoratrice nelle condizioni di fruire in quel lasso di tempo delle ferie ancora non godute;

4.

il motivo va dunque accolto e la Corte del rinvio giudicherà facendo applicazione dei principi come sopra espressi;

5.

il secondo motivo denuncia, richiamando l'art. 360 n. 4 c.p.c., la violazione dell'art. 112 c.p.c., sostenendo che erroneamente la Corte territoriale avrebbe omesso di pronunciare sull'appello, con riferimento alla mancata corresponsione della retribuzione di posizione del 2012;

5.1

come si è detto, la Corte territoriale ha disatteso la domanda riguardante la retribuzione di posizione, sostenendo che rispetto ad essa in appello sarebbe stata prospettata una nuova pretesa di natura risarcitoria;

la ricorrente contesta l'assunto, sostenendo di avere specificamente riproposto anche la domanda retributiva diretta;

5.2



anche tale motivo va accolto, osservando il collegio che la stessa Corte di merito, nel riepilogare i fatti di causa, ha affermato che l'appellante aveva censurato la sentenza nella parte in cui non aveva riconosciuto il proprio diritto *«al pagamento delle retribuzione di risultato 2012 e comunque al risarcimento del danno da perdita di chance»*;

su tale premessa, da cui emergerebbe la proposizione anche della domanda di pagamento "diretta", oltre a quella risarcitoria, nulla essendo detto poi - nel decidere - sulla prima, il motivo va ritenuto fondato;

ciò nel senso che il giudice del rinvio, viste le contestazioni insorte e l'assenza di pronuncia esplicita sul punto, dovrà stabilire se effettivamente quella domanda fosse stata avanzata in appello e, in caso positivo, valutare la stessa;

viceversa, in caso negativo, si dovrà soltanto confermare la pronuncia di inammissibilità della domanda di risarcimento per perdita di *chance* - in sé qui non contestata;

6.

può anche formularsi il seguente principio, in continuità con la citata Cass. 11 luglio 2023, n. 19659, non massimata: *«in ambito di pubblico impiego, anche in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per colpa del lavoratore, ivi compreso il caso del licenziamento disciplinare senza preavviso, non si perde il diritto alla monetizzazione delle ferie maturate, a meno che il datore di lavoro dimostri di avere invitato in precedenza il dipendente a godere del periodo di congedo e di averlo avvisato che, in mancanza, le ferie sarebbero andate perse»*;

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Napoli, in diversa composizione, cui



demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di
cassazione.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro
della Corte suprema di cassazione il 22 maggio 2025.

Il Presidente
Lucia Tria

