

Il riconoscimento delle ferie maturate ma non godute in caso di licenziamento volontario del Dipendente. La Corte di Giustizia fa il punto

di Giacomo Mannocci

Title: Recognition of annual leave accrued but not taken in the event of the employee's voluntary dismissal. The Court of Justice takes stock

Keywords: Safety and health of workers, Rights to annual leave.

1. – Con la sentenza in epigrafe, la Corte di Giustizia interviene su una questione molto importante che attiene alla cessazione del rapporto di lavoro e precisamente sulle ferie maturate ma non godute che il lavoratore perde definitivamente senza alcuna monetizzazione qualora decida volontariamente di porre fine al proprio rapporto di lavoro.

La sentenza è particolarmente interessante perché inciderà profondamente su diverse legislazioni nazionali, tra cui l'Italia, che tendono invece a salvaguardare solo la posizione del datore di lavoro “sanzionando” con la perdita definitiva delle ferie e il rifiuto della loro monetizzazione il lavoratore che decide di licenziarsi volontariamente.

La controversia trae origine dal caso di un lavoratore che – dopo 5 mesi di servizio – pose fine al proprio rapporto di lavoro con dimissioni premature e ingiustificate. Nel corso del periodo di lavoro, però, questi aveva acquisito il diritto a ferie annuali retribuite corrispondenti a 7,33 giorni, di cui 4 giorni erano stati effettivamente goduti durante il periodo di impiego.

Il lavoratore chiedeva pertanto la corresponsione di una indennità finanziaria per i tre giorni di ferie non goduti, che però gli veniva negata dal proprio datore di lavoro. Avverso tale decisione, il lavoratore presentò un ricorso giurisdizionale che venne respinto sia in primo che in secondo grado. Adita con un ricorso per cassazione la Corte Suprema austriaca, quest'ultima rimetteva alla Corte di Giustizia la valutazione sulla compatibilità con l'Ordinamento dell'Unione europea della legge austriaca sul diritto alle ferie, secondo cui l'indennità sostitutiva per ferie non godute non era dovuta nel caso di cessazione volontaria e unilaterale del rapporto di lavoro da parte lavoratore (art. 10, paragrafo 2, dell'*Urlaubsgesetz* (legge sulle ferie), del 7 luglio 1976).

Nel rimettere la questione ai Giudici del Lussemburgo, la Corte Suprema austriaca precisava che l'obiettivo di tale disposizione era volto a dissuadere il lavoratore dal porre termine prematuramente al rapporto di lavoro senza motivo, e, dall'altro, ad attenuare l'impatto finanziario sul datore di lavoro di fronte alla

perdita imprevedibile di uno dei suoi dipendenti. A tal proposito sospendeva il giudizio in attesa della decisione.

2. – La Corte di Giustizia, in questa sentenza assai succinta, ribadisce preliminarmente che «il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88».

In particolare, la Corte richiama anzitutto l'art. 7 della citata Direttiva secondo cui ogni lavoratore ha diritto a beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. La stessa disposizione chiarisce che le ferie non possono essere monetizzate salvo che in caso di fine del rapporto di lavoro.

Sulla base della pregressa giurisprudenza e in particolare della Sentenza 25 giugno 2020, n. 504, più volte citata nel testo, la Corte di Giustizia sostiene che il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in modo restrittivo. Infatti, dal tenore della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza eurounitaria, emergono due distinte considerazioni: spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, ma questi devono, però, astenersi dal subordinare a qualsiasi condizione la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente dalla citata direttiva.

A tal proposito la Corte ribadisce un principio basilare in base al quale il diritto alle ferie annuali retribuite ha la finalità di consentire al lavoratore o alla lavoratrice, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Tale finalità, che distingue il diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo aventi scopi differenti, si fonda sulla premessa che il lavoratore o la lavoratrice abbia effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento.

Ne consegue pertanto che se la prestazione lavorativa è stata correttamente eseguita, sorge automaticamente il diritto alle ferie. Queste devono essere monetizzate o godute durante l'eventuale preavviso qualora siano state effettivamente maturate perché corrispondono ad attività lavorativa svolta in precedenza. Quindi a nulla rileva il motivo per il quale avviene la cessazione del rapporto di lavoro. A maggior ragione la mancata monetizzazione non può assolvere ad un effetto punitivo perché il lavoratore ha spontaneamente deciso di dimettersi.

Per la Corte il diritto fondamentale alle ferie include anche «il diritto a ottenere un pagamento nonché, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro» (sentenza del 25 giugno 2020, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 83 nonché giurisprudenza citata). Ne deriva che il motivo della cessazione del rapporto di lavoro non è rilevante ai fini del diritto all'indennità finanziaria previsto dall'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88.

La Corte rafforza infine il proprio ragionamento chiarendo un altro aspetto consequenziale ma al tempo stesso fondamentale: non è necessario indagare i motivi per i quali, nell'anno precedente alla cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente non ha usufruito delle ferie perché si sta disquisendo di un diritto soggettivo non condizionato.

3. – La Sentenza in commento è destinata ad incidere profondamente sulle legislazioni nazionali perché in molti Paesi dell'Unione non è riconosciuta in caso di cessazione anticipata e volontaria del rapporto di lavoro alcuna indennità finanziaria per il mancato godimento delle ferie maturate in costanza di rapporto.

Oltre all'Austria è il caso dell'Italia, dove (ad esempio) per i dipendenti pubblici l'art. 5 comma 8 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2012, n. 135, prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, 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.

Per comprendere la portata di tale disposizione, bisogna comprenderne il contesto storico: nel 2012, l'Italia stava attraversando un forte periodo di turbolenza economica e finanziaria quasi emergenziale che giustificava misure di carattere eccezionale che però difficilmente poteva essere attuate in una situazione ordinaria, stante la compressione di un diritto fondamentale. Bisogna peraltro osservare che tale disposizione ha comunque superato nel 2016 il vaglio di costituzionalità perché la Corte Costituzionale ha precisato che «la norma si prefigge di reprimere il ricorso incontrollato alla "monetizzazione" delle ferie non godute, contrastandone gli abusi, e di 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, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole. Del resto, 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; e la giurisprudenza di legittimità, ordinaria e amministrativa, riconosce al lavoratore il diritto ad un'indennità per le ferie non godute per causa a lui non imputabile, anche quando difetti un'esplicita previsione negoziale in tal senso, ovvero quando la normativa settoriale formuli il divieto di "monetizzazione". Così correttamente interpretata, la disciplina de qua non pregiudica l'inderogabile diritto alle ferie, garantito da radicati principi espressi dalla Carta fondamentale nonché da fonti internazionali ed europee» (Corte cost., Sentenza 6 maggio 2016, n. 95) (sul rapporto tra la Giurisprudenza eurounitaria e quella costituzionale in materia di ferie non godute, si rinvia a G. Amoroso, *Le sentenze della Corte di giustizia sulle ferie del lavoratore: rinvio pregiudiziale interpretativo versus questione incidentale di costituzionalità*, in *Federalismi.it*, n. 10/2019).

Tale disposizione legislativa che non consente la monetizzazione delle ferie non godute è stata interpretata nel senso di reprimere gli abusi della monetizzazione ma non di escluderla a priori in presenza di obiettive circostanze. Questa è l'unica interpretazione costituzionalmente orientata che è conforme alla stessa giurisprudenza eurounitaria che ora è ulteriormente confermata dalla sentenza in commento.

Invece, va osservato che l'art. 5 del d-l 95 del 2012 è sempre applicata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ARAN in un'ottica esclusiva di contenimento della spesa pubblica del personale ma questa impostazione è stata progressivamente incrinata dalla giurisprudenza nazionale.

Infatti, nonostante la giurisprudenza di merito recentemente abbia statuito che «nel rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il mero fatto del mancato godimento delle ferie non dà titolo ad un corrispondente ristoro economico: vige, cioè, il divieto di monetizzazione delle ferie maturate e non godute, anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, con conseguente disapplicazione delle clausole contrattuali più favorevoli per il dipendente» (Corte

appello Roma sez. I, 06/04/2021, n.1383), già dal 2018 la Corte di Cassazione aveva precisato per evitare illegittime compressioni che il divieto di monetizzazione non si applica se il dipendente non ne fruisce delle ferie per fatto imputabile al datore deve poterle monetizzare anche se non ne ha fatto richiesta (Cass. Sentenza 14.6.2018, n. 15652). Ed infatti, il lavoro prestato al posto delle giornate di riposo costituisce una prestazione non dovuta da parte del lavoratore, il quale pertanto avrà diritto all'indennità sostitutiva e, dunque, alla monetizzazione delle ferie.

Per la Cassazione quindi il trattamento economico sostitutivo, quindi, era escluso soltanto se il datore di lavoro dimostra di aver offerto al dipendente un adeguato tempo per il godimento delle ferie: in tal caso, è il lavoratore che non ne usufruisce – pur avendone avuto la possibilità – ad incorrere nella cosiddetta mora del creditore. Tale principio era stato poi ribadito nel 2020 quando la Cassazione ha precisato che *non è compatibile con la Direttiva europea, una normativa nazionale che preveda una perdita automatica del diritto alle ferie annuali retribuite, non subordinata alla previa verifica che il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto, infatti il lavoratore deve essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti* (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 02/07/2020, n. 13613).

Successivamente la Corte di Cassazione è nuovamente intervenuta in un caso di collocamento a riposo per quiescenza precisando che «la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha come fatti costitutivi il mancato godimento delle ferie maturate nel corso del rapporto di lavoro e la cessazione di quest'ultimo, mentre costituiscono eccezioni l'esistenza del potere, in capo al lavoratore, di autoorganizzare i propri periodi di ferie, come potrebbe derivare dalla sua posizione di dirigente; è, infine, oggetto di un ulteriore fatto costitutivo, pur in presenza di tale potere di autoorganizzare le ferie, l'impossibilità di fruirne per esigenze improrogabili di servizio. Tutto ciò in quanto l'esistenza del rapporto di lavoro è di per sé causa di maturazione di ferie, con diritto irrinunciabile, sicché al lavoratore non può chiedersi di provare altro se non la maturazione delle ferie, il mancato godimento dei dovuti riposi e, sempre per effetto dell'irrinunciabilità, la cessazione del rapporto quale condizione necessaria per la monetizzazione» (Cass. civ. Sez. VI - Lavoro Ord., 20/01/2022, n. 1730).

Ora questi orientamenti della giurisprudenza di legittimità, già “aperturisti” rispetto alle esigenze dei lavoratori, dovrebbero essere superati dalla sentenza in commento visto che per i Giudici del Lussemburgo sono irrilevanti i motivi per i quali non sono state usufruite le ferie nell'anno antecedente alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Sentenza in epigrafe conferma e rafforza un orientamento giurisprudenziale consolidato anche se più volte disatteso da diversi Stati dell'Unione. Infatti, la Corte di giustizia dell'Unione Europea era già intervenuta con una importante sentenza del 2018 nella quale era stato affermato il principio secondo cui «l'art. 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione, segnatamente con un'informazione adeguata da parte del datore di lavoro stesso - i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute»

(Grande Sezione della CGUE, Sentenza 6 novembre 2018, causa C-619/16). Già in quella occasione, i Giudici di Lussemburgo avevano statuito chiaramente che il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione e in quanto tale riveste una particolare importanza, perché oltretutto è pure espressamente sancito all'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

4. – Altri Paesi dell'Unione europea hanno seguito da tempo un'altra strada e per loro la Sentenza della Corte di Giustizia in commento non è altro che una conferma della disciplina normativa che applicano da anni se non da decenni.

È il caso per esempio della Germania, dove la Legge federale sulle ferie minime per i lavoratori dipendenti dell'8 gennaio 1963, modificato da ultimo dalla legge 7 maggio 2002, stabilisce segnatamente che «Qualora le ferie non possano essere più concesse, integralmente o in parte, a causa della fine del rapporto di lavoro, esse devono essere monetizzate» (art. 7). Un'analoga disciplina è in vigore in Bulgaria dove l'art. 224 del Codice del Lavoro afferma che «Alla cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute (...)» nonché in Romania dove l'art. 146 della legge nr. 53 del 24 gennaio 2003 recante il codice del lavoro prevede espressamente il compenso in denaro per congedo non goduto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro individuale, senza alcuna ulteriore precisazione.

5. – Di fronte a legislazioni nazionali così disarmoniche la Corte di Giustizia interviene sancendo un importante riconoscimento per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in linea del resto con quanto stabilito tra l'altro da molteplici Trattati internazionali a partire dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata nella riunione del Consiglio europeo tenutasi a Strasburgo il 9 dicembre 1989 e poi trasfusa nell'art. 31 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea dedicato alle «*Condizioni di lavoro giuste ed eque*». Non dovrebbero infatti sussistere più discriminazioni per il solo fatto che il lavoratore decida liberamente di cambiare lavoro e che finora veniva in taluni Stati come l'Austria e l'Italia punito tramite la completa perdita delle ferie nel frattempo maturate. Sarebbe infatti curioso che a fronte del riconoscimento del diritto alle ferie come diritto costituzionale in tutti gli Stati dell'Unione, vi siano poi delle normative nazionali che limitano ingiustificatamente tale facoltà senza peraltro che vi sia bilanciamento con altri principi di tale rango. Non si può infatti limitare o addirittura negare il diritto ad una indennità finanziaria in caso di ferie maturate ma non godute in caso di cessazione volontaria del rapporto solo perché vi sono delle disfunzioni inevitabili di carattere organizzativo. Se infatti venisse accolto tale criterio, in nome dell'organizzazione e della produttività, verrebbero meno tutte le esigenze sociali che sono state negli anni progressivamente riconosciute dal legislatore e dalle varie Corti.