

PAGAMENTO FERIE NON GODUTE

GIOVANNI MAGLIARO

Con la sentenza n. 13613 del 2 luglio 2020 la Cassazione ha ribadito alcuni importanti principi in materia di obbligo del datore di lavoro di pagare le ferie non godute a meno che fornisca la prova che ha messo il lavoratore nelle condizioni di fruirlle, avvisandolo chiaramente che le avrebbe perdute se non le avesse utilizzate entro lo scadere del periodo di riferimento. Un dirigente medico della AUSL RM A aveva chiesto al Tribunale di Roma l'emissione di un decreto ingiuntivo per il pagamento dell'indennità sostitutiva di un mese di ferie non godute. La Corte d'Appello, riformando la sentenza del Tribunale, ha dichiarato esecutivo il decreto ingiungendo all'Azienda sanitaria di pagare all'istante la somma di euro 8.200,77. La Corte territoriale è pervenuta alla suddetta conclusione ponendo l'accento sul carattere irrinunciabile del diritto alle ferie, garantito dall'articolo 36 della Costituzione e dall'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e affermato ripetutamente dalla giurisprudenza di legittimità. La Corte ha precisato che la AUSL avrebbe dovuto allegare e provare che il dirigente medico aveva disatteso una specifica offerta di fruizione del periodo di ferie da parte di essa datrice di lavoro, mentre l'Azienda Sanitaria si era limitata a richiamare gli ampi poteri discrezionali del medico con riguardo all'organizzazione dei propri tempi di lavoro. Nel ricorso per Cassazione l'Azienda Sanitaria si è diffusa molto sul fatto che il medico dirigente, quale direttore di una struttura complessa, aveva un'ampia autonomia anche in relazione alla fruizione delle ferie di cui era l'unico responsabile. La Cassazione tuttavia ha osservato che l'autodeterminazione del medico non era assoluta come risulta dal CCNL applicabile. Per lo stesso "le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Sono fruiti in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda". Nella specie il medico ha dimostrato che nella struttura che dirigeva vi erano notevoli carenze di organico. In conclusione ha respinto il ricorso confermando la condanna dell'AUSL al pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.



n. 121
13 luglio 2020

I 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'articolo 36 Costituzione e dell'articolo 7 direttiva 2003/88 CE – ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia posto effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite.

Lo deve invitare, se necessario formalmente, a farlo e lo deve informare – in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo cui sono destinate – del fatto che se egli non ne fruisce tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento.

L'onere della prova di quanto sopra incombe sul datore di lavoro. Pertanto se egli non è in grado di dimostrare di avere esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie e il mancato versamento di un'indennità finanziaria violino la direttiva 2003/88.

Se invece il datore di lavoro è in grado di assolvere il suddetto onere probatorio e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite la normativa non osta alla perdita del diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie non godute.

Nel caso oggetto del giudizio il medico, pur avendo l'incarico di direttore di struttura complessa, nel prendere le ferie doveva comunque tener conto dell'assetto organizzativo dell'Azienda. Quindi l'Azienda era tenuta ad assicurarsi concretamente che il dirigente fosse stato posto effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite invitandolo anche formalmente a farlo e nel contempo informandolo che se egli non ne avesse usufruito tali ferie sarebbero andate perse, nella specie alla cessazione del rapporto di lavoro.

Poiché la datrice di lavoro non è stata in grado di dimostrare tutto ciò la Cassazione ha respinto il ricorso dell'Azienda Sanitaria condannandola a pagare le spese processuali.