

## Ufficio Studi CODAU

### "Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"

## Diritto del lavoratore pubblico all'indennizzo di ferie maturate e non godute al termine del rapporto di lavoro<sup>1</sup>.

### 1. Fatto

I giudici dell'Unione europea con la sentenza della Corte prima sezione del 18 gennaio 2024 (C-218/2022) si sono espressi in merito al caso di un funzionario del Comune di Copertino che, dimessosi volontariamente per accedere al collocamento in pensione anticipata, ha richiesto il riconoscimento del diritto ad un'indennità sostitutiva delle ferie annuali maturate, per un totale di 79 giorni, delle quali non aveva usufruito durante il suo periodo lavorativo. Il Comune di Copertino richiamandosi alla norma prevista dalla legislazione italiana (art. 5, comma 8, d.l. 6 luglio 2012, n. 95, recante *Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario*, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135), secondo la quale i lavoratori del settore pubblico non hanno in nessun caso diritto a un'indennità finanziaria in luogo dei giorni di ferie annuali retribuiti e non goduti al momento della cessazione rapporto di lavoro, ha contestato tale domanda.

Il giudice italiano richiede una pronuncia pregiudiziale del giudice UE sull'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003<sup>2</sup> concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro nonché dell'articolo 31 par. 2<sup>3</sup> della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Il riferimento è al citato art. 5, d.l. n. 95/2012. Il giudice del rinvio osserva che la Corte costituzionale italiana nella sentenza n. 95 del 2016 ha dichiarato che l'art. 5, al comma 8 prevede, fatte salve alcune eccezioni, che non possa essere prevista alcuna monetizzazione per le ferie retribuite non

---

<sup>1</sup> Ha collaborato alla stesura del presente documento Claudia Caprodossi Università di Camerino

<sup>2</sup> Art. 7 Direttiva 2003/88/CE - 1. *Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.* 2. *Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.*

<sup>3</sup> Art. 31 par. 2 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - 2. *Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.*

godute e che tale dettato normativo è conforme ai principi sanciti dalla Costituzione italiana stessa, senza violazione del diritto dell'Unione europea né tanto meno delle norme di diritto internazionale. Tale giudice sarebbe giunto a questa conclusione individuando diverse eccezioni a tali regole che non sarebbero però pertinenti al caso di specie.

La Corte, con la sentenza in commento, afferma che il diritto dell'Unione europea osta a una normativa nazionale che vieta di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per le ferie non godute anche quando il lavoratore ponga volontariamente fine al suo rapporto di lavoro.

## **2. Il diritto irrinunciabile e indisponibile alle ferie**

Ai sensi dell'art. 36 Costituzione *“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*: riposo e ferie, pertanto, costituiscono diritti irrinunciabili e indisponibili del prestatore di lavoro tutelati dalla norma primaria dell'ordinamento.

Il diritto alle ferie è la facoltà del dipendente di prendersi un riposo retribuito, per recuperare le energie psicofisiche e le relazioni sociali. Questo diritto si estende a tutti lavoratori dipendenti, qualunque sia la loro qualifica, mansione o contratto applicato. Viene riconosciuto anche ai soggetti impiegati nei lavori socialmente utili, nei lavori di pubblica utilità e nei progetti di inserimento. Occorre però precisare che godere delle ferie non è solo un diritto riconosciuto al lavoratore ma è allo stesso tempo un obbligo per il dipendente.

L'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 stabilisce che il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. A tale *excursus* normativo deve aggiungersi, per il settore pubblico, il citato art. 5 comma 8, d.l. n. 95/2012 con riferimento alla riduzione della spesa della pubblica amministrazione che pone il divieto di corresponsione di una indennità quale trattamento economico sostitutivo alla fruizione delle ferie, estendendo tale divieto anche ai casi di cessazione del rapporto di lavoro. La violazione del divieto è fonte di responsabilità disciplinare e amministrativa per il dirigente responsabile.

L'apparente contrasto nell'applicazione della fonte europea, di grado gerarchico superiore è legato al comma due dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, secondo cui *“Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro”* mentre la norma nazionale pone il divieto di corresponsione di una indennità anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro.

Il giudice sostiene che il legislatore italiano nell'adottare la normativa nazionale ha posto interesse ad una considerazione puramente economica quale il contenimento della spesa pubblica e non possono essere addotte esclusivamente come motivazioni gli aspetti organizzativi del datore di lavoro pubblico in relazione alla programmazione del periodo di ferie, perché, in realtà, tali obiettivi sono condivisi dalla Direttiva europea.

È per tale ragione che l'onere della prova è in capo al datore di lavoro che si trova a dover dimostrare di aver informato il dipendente e che il lavoratore si sia astenuto autonomamente e deliberatamente dalla fruizione dei suoi giorni di ferie. Il datore di lavoro avrebbe pertanto dovuto informare del rischio di perdere i suoi giorni qualora fosse decorso un certo tempo oppure fosse cessato dal lavoro.

### **3. Conclusioni**

La legge italiana prevede che i lavoratori del settore pubblico non hanno in nessun caso diritto a un'indennità finanziaria in luogo delle giornate di ferie annuali retribuite non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro. La Corte Ue, tuttavia, chiarisce che è la normativa italiana ad essere contraria al diritto europeo in quanto il diritto dei lavoratori alle ferie annuali retribuite va garantito anche con una eventuale sostituzione delle stesse con un'indennità finanziaria.

Pur non potendosi escludere casi eccezionali che rendono di fatto impossibile la fruizione delle ferie nei tempi stabiliti contrattualmente (come, ad esempio, un lungo periodo di malattia), in via ordinaria, l'amministrazione ha l'onere di pianificare le ferie dei lavoratori con un certo preavviso, monitorando le ferie residue in capo ad ogni dipendente per agevolarlo ad esercitare in modo effettivo il proprio diritto.

Il datore di lavoro, quindi, non può limitarsi a sottrarre automaticamente al lavoratore il diritto alle ferie dopo aver preso atto della loro mancata fruizione entro i tempi contrattuali. Prima di sottrarre giorni all'ammontare delle ferie maturate e non godute, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse messo effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite delle quali aveva diritto. Il datore di lavoro, dunque, è tenuto ad assicurarsi che il lavoratore fruisca delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario anche formalmente con una comunicazione

scritta, a fruirla in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione a cui esse sono finalizzate<sup>4</sup>.

Ad ultimo, la normativa europea non fa riferimento ad una tipologia di cessazione dal lavoro, tanto da considerare come cessazione del rapporto di lavoro anche una richiesta anticipata di pensionamento: per tale ragione non deve essere quindi escluso dalla condotta applicativa della richiamata norma.

Si precisa che le sentenze della Corte di Giustizia europea non obbligano gli Stati membri a modificare le leggi nazionali, ma sono vincolanti non solo per il giudice che si è rivolto al Tribunale di Strasburgo (nella fattispecie il Tribunale di Lecce), ma anche per gli altri organi giudicanti che si trovassero a dover assumere decisioni su analogo argomento.

---

<sup>4</sup> Cfr Orientamento applicativo ARAN comparto Istruzione e ricerca (9 febbraio 2024) che riprende la sentenza oggetto del presente commento e ripercorre anche la normativa contrattuale applicabile al comparto istruzione e ricerca di cui all'art. 28 del CCNL 16.10.2008:

- le ferie sono un diritto irrinunciabile e le stesse vanno fruita nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio (comma 9);
- compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno (comma 10);
- la fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre (comma 10);
- nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (comma 12).