

Corte di cassazione

## Monetizzazione delle ferie

Giovanni Di Corrado - Consulente del lavoro

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sent. 14 giugno 2018, n. 15652 ha deciso un ricorso in materia di retribuzione di ferie non godute da parte di un lavoratore dipendente. In particolare la Suprema Corte ha sostenuto che spetta al datore di lavoro dimostrare di aver offerto un preciso periodo di godimento delle ferie al lavoratore e che quest'ultimo abbia deciso di non aderire alla richiesta, al fine di potersi legittimamente sottrarre alla monetizzazione delle ferie non godute.

### **Maturazione e mancato godimento**

Prima di procedere con l'analisi del caso in oggetto, risulta utile effettuare una premessa mediante una rivisitazione di quelli che sono i caratteri essenziali dell'istituto delle ferie.

Il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite costituisce un principio costituzionale che è sancito dall'art. 36, Costituzione il quale al comma 3, ne prescrive chiaramente l'irrinunciabilità. Le ferie infatti, hanno come fine quello di reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa da parte del lavoratore e di partecipare alla vita familiare e sociale.

Malgrado vi sia sempre stata una varietà di fonti legislative anche a riguardo, si può sicuramente asserire che la materia viene quasi interamente disciplinata dalla contrattazione collettiva e dalla prassi aziendale.

Le ferie spettano in base alla maturazione del diritto al momento del godimento delle ferie ed in base a quella che è la durata stabilita dai contratti collettivi o, in alcuni casi particolari, dalla legge. Il lavoratore dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione, ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al servizio effettivamente prestato. Le modalità di conteggio dei mesi e delle frazioni di mese lavorate vengono stabilite dai contratti collettivi, ma in genere

ogni mese di servizio da diritto ad un dodicesimo del periodo annuale di ferie spettanti, tenendo conto che le frazioni di mese di almeno quindici giorni valgono come mese intero.

In linea generale la legge prevede una durata minima delle ferie di quattro settimane per un anno di servizio equivalenti, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo, a ventotto giorni di calendario (1).

Come anticipato però, i contratti collettivi, che siano essi nazionali, territoriali o aziendali, possono stabilire una durata minima superiore, il criterio per il calcolo dei giorni o altre regole da seguire.

Numerosi contratti collettivi commisurano la durata delle ferie a giorni lavorativi riferiti ad un orario settimanale di lavoro che viene distribuito su una scala di sei giorni (es. dal lunedì al sabato); per le aziende che invece operano su cinque giorni lavorativi, dunque su una settimana "corta", va effettuato un riproporzionamento del periodo di ferie.

In virtù del fatto che la fruizione delle ferie deve essere considerata come un diritto irrinunciabile, qualsiasi eventuale patto contrario, sia esso contenuto in un contratto collettivo o in un contratto individuale, è nullo.

L'eventuale illegittimo diniego al dipendente, di usufruire delle ferie, oltre ad essere sanzionato in via amministrativa, potrebbe provocare anche, per certi versi, un danno non patrimoniale che il datore di lavoro potrebbe essere tenuto a risarcire.

Per quel che concerne il godimento delle ferie, salvo sempre diverse previsioni della contrattazione collettiva o per specifiche categorie, il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto per almeno due settimane, nel corso del periodo di maturazione, da fruire obbligatoriamente.

(1) Ministero del lavoro, circolare 3 marzo 2005, n. 8.

# Approfondimenti

mente in modo consecutivo in caso di richiesta del lavoratore; entro i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per le restanti due settimane.

La durata e la collocazione temporale delle ferie sono solitamente stabilite mediante la predisposizione di un piano ferie approvato dal datore di lavoro. Con riferimento alle ferie individuali ad ogni modo, la loro fissazione deve avvenire da parte del datore di lavoro, cercando di mediare tra le esigenze dell'impresa e quelle del lavoratore.

La scelta delle ferie deve essere comunicata preventivamente al datore di lavoro, ma dopo aver fissato il periodo delle ferie, il datore ha comunque la facoltà di modificarlo, anche senza che siano sopravvenuti nuovi fatti, soltanto sulla base di una riconsiderazione di quelle che sono le esigenze aziendali.

Ad ogni modo, eventuali modifiche del piano feriale andrebbero comunicate con un congruo preavviso e comunque prima che il periodo di ferie concordato con il lavoratore abbia inizio, dato che il lavoratore non è tenuto a garantire la reperibilità durante tale periodo (2).

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione feriale e la maggior parte dei contratti collettivi obbliga il datore di lavoro a versare la somma in corrispondenza del periodo di paga nel corso del quale le ferie sono state fruite.

Le ferie che non vengono godute dal lavoratore entro i termini di legge, devono essere differite in applicazione del c.d. "divieto di monetizzazione", ma in alcuni casi particolari si può ricorrere ad una indennità sostitutiva che compensi le ferie residue.

In quest'ultimo caso, con riferimento all'indennità sostitutiva, nel caso di ferie eccedenti il periodo minimo legale di quattro settimane, la retribuzione che deve essere presa come riferimento è quella in atto nel periodo di mancato godimento delle ferie o in vigore al momento del pagamento; mentre con riferimento al caso di ferie residue al momento della cessazione del rapporto avvenuta in corso d'anno, la retribuzione che va presa come riferimento è quella in atto alla cessazione del rapporto.

(2) Cass. civ., sez. lav., 3 dicembre 2013, n. 27057; Cass. civ., sez. lav., 11 febbraio 2000, n. 1557.

L'indennità sostitutiva è composta dagli stessi elementi che concorrono a formare la retribuzione feriale e deve essere esposta in busta paga con un'apposita voce e annotata sul Libro unico del lavoro.

Secondo l'Inps e parte della giurisprudenza, il termine di prescrizione dell'indennità sostitutiva per le ferie non godute, è quinquennale, poiché essa avrebbe natura retributiva; secondo altra parte della giurisprudenza invece, secondo la quale l'indennità avrebbe natura risarcitoria, il termine sarebbe decennale.

Di recente, una sentenza della suprema Corte di cassazione, attribuente all'indennità una natura mista, ha sostenuto che vale il termine decennale poiché sulla natura retributiva, ai fini della prescrizione, prevale comunque la natura risarcitoria (3).

## Ultimi orientamenti giurisprudenziali

**Corte di cassazione, sez. lav.,  
14 giugno 2018, n. 15652**

La sentenza in esame ha ad oggetto il caso di un dipendente pubblico cessato dal servizio che ha chiesto all'amministrazione dell'Azienda sanitaria locale dove aveva prestato la propria attività lavorativa, la remunerazione delle ferie non godute da parte sua nei tre anni precedenti. Dato il rifiuto alla monetizzazione da parte dell'amministrazione della predetta Azienda sanitaria locale, l'interessato si è rivolto al Giudice del Lavoro ed in seguito anche alla Corte d'Appello, i quali hanno rigettato la sua richiesta ritenendo non dovuti i pagamenti sostitutivi considerando che non sussisteva prova da parte del lavoratore, di aver richiesto di fruire a suo tempo delle vante ferie, rivelandosi così una scelta dell'interessato conseguente esclusione del riconoscimento dell'indennità sostitutiva.

Dunque, essendosi vista rigettare la propria richiesta, avverso la sentenza della Corte d'Appello l'interessato ha deciso di proporre ricorso innanzi alla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, che con sentenza n. 15652 del 14 giugno 2018, ne ha invece riconosciuto la fondatezza.

*In primis* viene denunciata la violazione e la falsa applicazione dell'art. 36, Costituzione, dell'art. 2109 c.c., oltre alla violazione e/o falsa ap-

(3) Cass. civ., sez. lav., 29 gennaio 2016, n. 1756.

# Approfondimenti

plicazione dell'art. 19 Ccnl comparto sanità 1° gennaio 1995, il quale, tra le altre cose, oltre a ribadire il fatto che le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile, al comma 15 recita che, fermo restando che esse non sono monetizzabili, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza. Tra l'altro, come si legge nella sentenza, la stessa Corte di cassazione, con sentenza n. 2496 del 1° febbraio 2018, pur interpretando un contratto collettivo diverso ma recante disposizioni di tenore analogo a quelle in esame, ha sostenuto che dal mancato godimento delle ferie deriva, una volta che per l'imprenditore sia diventato impossibile (anche senza sua colpa), adempiere l'obbligazione di consentire la loro fruizione, il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva.

La Suprema Corte di Cassazione sostiene inoltre, che tale indennità sostitutiva ha natura retributiva poiché rappresenta la corresponsione del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica. L'assenza di una espressa previsione contrattuale non esclude l'esistenza del diritto a tale indennità sostitutiva che non sussiste invece ove il datore di lavoro dimostri di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito. Pertanto, lo stesso diritto, costituendo un riflesso contrattuale del diritto alle ferie, non può essere condizionato alle esigenze aziendali, nella sua esistenza.

La Suprema Corte di Cassazione precisa che la fattispecie *de quo* si colloca in un lasso di tempo che risulta essere anteriore rispetto all'entrata in vigore del D.L. 95/2012, art. 5, comma 8 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135/2012) secondo cui le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni pubbliche, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi tenendo conto che tale disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età e che l'eventuale violazione della disposizione stessa è altresì fonte di

responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

Dunque, la Suprema Corte di cassazione ha osservato che il diritto del lavoratore al pagamento della indennità sostitutiva nel caso di mancato godimento delle ferie non viene toccato dalle disposizioni del D.L. n. 95/2012 che ha sancito un vero e proprio divieto di monetizzazione delle ferie. A parere della Corte di cassazione, tale normativa ha il fine di evitare un ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute, al fine di contrastarne gli abusi e di evitare che il dipendente conservi in maniera scorretta i giorni di ferie maturati.

Secondo la Corte di Cassazione, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto al lavoratore un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui lo stesso non abbia usufruito, venendo così ad incorrere nella c.d. "mora del creditore".

In merito la Suprema Corte ha argomentato che qualora il datore di lavoro, nell'ambito del suo potere di stabilire il godimento (art. 2109 c.c.), offre il proprio adempimento (inteso quale godimento delle ferie) fissando il predetto tempo in maniera adeguata, che il lavoratore non "riceva", la sopravvenuta impossibilità della prestazione (l'impossibilità del godimento delle ferie) resta a carico del lavoratore. In questa ipotesi, l'obbligazione datorile (consentire il godimento delle ferie) si estingue, essendo divenuta impossibile per fatto non imputabile al debitore.

Poiché però, il godimento delle ferie costituisce un obbligo contrattuale del datore, è quest'ultimo che ha l'onere di procurare l'adempimento ovvero l'offerta di adempimento.

In considerazione di tale principio pertanto, la Corte di Cassazione, facendo leva sul fatto che spetta al datore di lavoro dimostrare di avere offerto un preciso periodo di godimento e che il lavoratore abbia deciso di non aderire alla richiesta, avendo rilevato che nella fattispecie in esame manca la prova di tale adempimento da parte del datore di lavoro, ha ritenuto giusto ed opportuno procedere con l'accoglimento del ricorso proposto dal lavoratore, cassando dunque la sentenza impugnata con rinvio per il riesame del merito della causa, facendo applicazione della disciplina contrattuale in senso conforme alla regola *iuris* sopra enunciata.

# Approfondimenti

**Cass. civ., sez. lav., 14 giugno 2018, n. 25816**

## **Fatti di causa**

- 1.** La Corte di Appello dell'Aquila, pronunciando sulle opposte impugnazioni, ha confermato la sentenza di primo grado che aveva accolto solo in parte la domanda di D.I.G., già dipendente della Asl L'Aquila - Avezzano - Sulmona, collocato a riposo il 1° febbraio 2010, il quale aveva lamentato la mancata concessione di 119 giorni di ferie residue.
- 2.** La Corte territoriale ha osservato che, secondo la contrattazione collettiva di settore (Ccnl comparto sanità, art. 19), le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; che esse vanno fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente; che in caso di in-differibili esigenze di servizio, che non abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, le ferie devono essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo; che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite "per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente", l'azienda procede al pagamento sostitutivo delle medesime. Alla stregua di tale disciplina contrattuale, la domanda non poteva trovare accoglimento in relazione agli anni per i quali non risultava presentata una domanda di godimento delle ferie, sicché era da ricondursi alla scelta dell'interessato la mancata fruizione, con conseguente esclusione del riconoscimento dell'indennità sostitutiva.
- 3.** Per la cassazione di tale sentenza il D.I. propone ricorso affidato ad un motivo cui resiste con controricorso l'Azienda Usl L'Aquila - Avezzano - Sulmona n. (*Omissis*). Il ricorrente ha altresì depositato memoria *ex art. 378 c.p.c.*

## **Ragioni della decisione**

- 1.** Il ricorso denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 36 Cost., dell'art. 2109 c.c., nonché violazione e/o falsa applicazione dell'art. 19 Ccnl comparto sanità 1° settembre 1995 (art. 360 c.p.c., n. 3). Si sostiene il carattere irrinunciabile del diritto alle ferie e il diritto all'indennità sostitutiva in tutte le ipotesi in cui le ferie non sono state effettivamente fruite, atteso che non può desumersi una rinuncia dalla mancanza di una formale richiesta del dipendente. Si censura la sentenza che, pur avendo correttamente indicato la disciplina contrattuale, ne aveva fatto erronea applicazione alla fattispecie, ritenendo determinante, pur a fronte della prova documentale della mancata fruizione delle ferie per gli anni 2006, 2007 e 2008, l'assenza di una formale richiesta.
- 2.** Il ricorso merita di essere accolto.
- 3.** Il Ccnl comparto sanità del 1° settembre 1995, all'art. 19, così detta:
  - comma 1, "Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità";
  - comma 8, "Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente";
  - comma 15, "ermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza".
- 4.** Questa Corte, con la recente sentenza n. 2496/2018, interpretando un contratto collettivo diverso (Ccnl Edr 1994/1996 del 7 ottobre 1996), ma recante disposizioni (art. 7, commi 1, 9 e 15) di tenore analogo a quelle ora all'esame, ha affermato (richiamando anche C. cost. n. 286/2013 e n. 95/2016, nonché Cass. n. 13860/2000) che dal mancato godimento delle ferie deriva - una volta divenuto impossibile per l'imprenditore, anche senza sua colpa, adempire l'obbligazione di consentire la loro fruizione - il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione, a norma degli artt. 1463 e 2037 c.c., del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica; l'assenza di un'espressa previsione contrattuale non esclude l'esistenza del diritto a detta indennità sostitutiva, che peraltro non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella "mora del creditore". Lo stesso diritto, costituendo un riflesso contrattuale del diritto alle ferie, non può essere condizionato, nella sua esistenza, alle esigenze aziendali.
- 5.** Detti principi devono essere ora ribaditi, per le ragioni tutte indicate nella motivazione della sentenza sopra richiamata, da intendersi qui trascritte *ex art. 118 disp. att. c.p.c.*
- 6.** Va precisato che la fattispecie oggetto del presente giudizio si colloca in un alveo temporale anteriore all'entrata in vigore del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, art. 5, comma 8, (convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, art. 1, comma 1), il quale ha stabilito che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale,

# Approfondimenti

anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche "sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi", aggiungendo che "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" e che "eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile".

**6.1.** La Corte costituzionale, nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, art. 5, comma 8, (convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, art. 1, comma 1), in riferimento all'art. 3 Cost., art. 36 Cost., commi 1 e 3, e art. 117 Cost., comma 1, in quanto vieterebbe, nell'ambito del lavoro pubblico, di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute anche quando la mancata fruizione non sia imputabile alla volontà del lavoratore, ha affermato che la norma introdotta dal legislatore 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". Ha altresì richiamato la giurisprudenza di legittimità, ordinaria e amministrativa, che 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". Ha affermato che il diritto inderogabile sarebbe violato se la cessazione dal servizio vanificasse, senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso dalla malattia o da altra causa non imputabile al lavoratore (C. cost. n. 95/2016).

**7.** Vale anche richiamare la sentenza n. 13860/2000 di questa Corte, menzionata dalla Corte costituzionale nella citata pronuncia, nella quale si è osservato che "... il mancato godimento delle ferie costituisce non solo un fatto negativo, bensì, quale complementare aspetto, un fatto positivo. Ed invero, il godimento delle ferie ha il proprio arco temporale di attuazione (l'anno), nel cui ambito, il mancato godimento delle ferie (alle quali il lavoratore aveva diritto), quando diventa irreversibile, si risolve in un lavoro ininterrottamente protratto. E questo lavoro, che si è svolto in luogo del non lavoro (le ferie), assume (nella dimensione corrispondente alla misura temporale delle ferie) la consistenza di una prestazione che non avrebbe dovuto aver luogo; il fatto negativo, costituito dall'assenza di ferie, letto positivamente è (come lavoro in luogo delle ferie) prestazione contrattualmente non dovuta. Questa prestazione, di per sé (nella sua genesi), non è stata resa in violazione della legge: costituisce un adempimento contrattuale. L'impossibilità dell'obbligazione del datore (obbligazione costituita dal consentire il godimento delle ferie), anche ove egli ne fosse liberato, esigerebbe (ex art. 1463 c.c., nei limiti di questa obbligazione) la "restituzione" della prestazione (che il datore ha ricevuto, e che non era dovuta): l'impossibilità di questa "restituzione" (causata dall'irreversibilità della prestazione lavorativa) determina, nei confronti del datore, il sorgere dell'obbligazione al pagamento di una somma che (per gli art. 1463 c.c., e art. 2037 c.c., commi 2 e 3, ivi richiamato) corrisponde, in ogni caso, alla retribuzione della prestazione: l'indennità sostitutiva delle ferie. La relativa obbligazione ha pertanto fondamento e natura contrattuale. E sorge per il solo fatto del mancato godimento delle ferie. Né è esclusa dalla mera non imputabilità del godimento al fatto del datore, esclusa solo dalla "mora del creditore" (art. 1207 c.c., comma 1, e art. 1217 c.c.); ove il datore, nell'ambito del suo potere di "stabilire il tempo di godimento" (art. 2109 c.c.), offre il proprio adempimento (il godimento delle ferie) fissando adeguatamente questo tempo, che il lavoratore non "riceva", la sopravvenuta impossibilità della prestazione (l'impossibilità del godimento delle ferie) resta a carico del lavoratore. In questa ipotesi, l'obbligazione datorile (consentire il godimento delle ferie), essendo divenuta impossibile per fatto non imputabile al debitore, si estingue (art. 1256 c.c., comma 1); ed il lavoro, ininterrottamente reso nell'arco temporale previsto per le ferie, non assume la natura di prestazione non dovuta: l'obbligazione alla restituzione (ex art. 1463 c.c.) non sorge: il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non sussiste. E poiché il godimento delle ferie costituisce un obbligo contrattuale del datore, è il datore che ha l'onere di provare (art. 2697 c.c., comma 2) l'adempimento ovvero l'offerta di adempimento (artt. 1207 e 1217 c.c.)".

**8.** Il ricorso va dunque accolto e la sentenza impugnata va cassata con rinvio per il riesame del merito della causa, facendo applicazione della disciplina contrattuale in senso conforme alla *regula iuris* sopra enunciata. Si designa quale giudice di rinvio la Corte d'Appello di Roma, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

## P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Roma.