



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI NAPOLI  
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA**

Il Tribunale di Napoli – sezione lavoro e previdenza - in persona del giudice, dott. Maria Rosaria Lombardi ha emesso la seguente

**SENTENZA**

Nella causa iscritta al n. 18277/2024 RG avente ad  
**indennità sostitutiva delle ferie**, vertente

**OGGETTO:**

**TRA**

**PARISI GIUSEPPE GAETANO EGIDIO** rapp.to e difeso dall'avv. Felice Pettorino

**RICORRENTE**

**E**

**ASL NAPOLI 2 NORD**, in persona del legale rapp.te p. t.

**RESISTENTE – COTUMACE**

**CONCLUSIONI DELLE PARTI**

**Per la parte ricorrente** : Accertamento del proprio diritto ad essere indennizzato per le giornate di ferie non godute.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 1 agosto del 2024, parte ricorrente in epigrafe, ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni.

*“vaglia condannare l'Asl Napoli 2 nord in pers del suo l.r.pt. al pagamento, in favore del ricorrente della complessiva somma di €. 12.470,37 pari ad euro 377.89 per ciascun giorno di ferie non godute per un montante di gg. 33 oltre interessi legali e rivalutazione monetaria maturati e maturandi, come per legge, nonché delle spese e competenze legali del presente giudizio con attribuzione”.*

In punto di fatto esponeva che, già dipendente dell'ASL Napoli 2 Nord quale direttore di Unità Operativa Complessa di Pediatria presso il P.O. Anna Rizzoli di Lacco Ameno dal 1° gennaio 2024, veniva collocato in quiescenza per superati limiti di età e che al momento della cessazione del rapporto di lavoro non aveva usufruito di 33 giorni di ferie che non aveva mai rifiutato di godere.

In diritto rilevava l'inadempimento datoriale dell'obbligo di consentire la fruizione delle ferie con conseguente monetizzazione delle stesse.

Richiamava, in particolare, la giurisprudenza comunitaria e gli art. 36 della Costituzione e 8 del CCNL applicabile.

La domanda è fondata e merita, pertanto, accoglimento.

Il diritto per cui si agisce è quello relativo all'integrale godimento delle ferie, garantito dall'art. 36 C. , dall'art. 2109 cc, dall'art. 10 D.Lgs. 66/2003.

Alla contrattazione collettiva è rimessa (dal richiamato articolo 18) la individuazione della durata del periodo di ferie, in eventuale aumento del periodo minimo di quattro settimane previsto dalla legge e la disciplina dei tempi e modalità di godimento del periodo di ferie.

L'art. 10, comma 2, D.Lgs. 66/2003 dispone, poi, che il periodo minimo di quattro settimane di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nella materia in questione, è intervenuto l'art 5 del dl 95 del 2012 che ha disposto che: “ *Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ... sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e 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. ... 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*”.

In applicazione di tale norma, la giurisprudenza di legittimità affermava che, qualora il dirigente, che avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro non lo aveva esercitato, così non fruendo dei periodi di riposo annuale, non aveva diritto all'indennità sostitutiva a meno che non avesse provato di non aver potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive (ex multis Cass. SS. UU. N. 9146/2009; Cass. 13953/2009; Cass. 23697/2017; Cass. 4920/2017).

In relazione al diritto alle ferie, occorre richiamare la giurisprudenza eurocomunitaria ed, in particolare, la Corte di Giustizia 6 novembre 2018, Max-Planck, infatti: “*l'art. 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nel procedimento principale, 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*”.

In particolare, la Corte di Giustizia individua nel proprio ragionamento tre cardini del giudizio di diritto demandato al giudice nazionale, al fine di assicurare che il lavoratore sia stato messo effettivamente nelle condizioni di esercitare il proprio diritto alle ferie, consistenti:

- a) nella necessità che il lavoratore sia invitato “*se necessario formalmente*” a fruire delle ferie e “*nel contempo informandolo in modo accurato e in tempo utile... se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento*” (punto 45);
- b) nella necessità di “*evitare una situazione in cui l'onere di assicurarsi dell'esercizio effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite sia interamente posto a carico del lavoratore*” (punto 43);
- c) infine, sul piano processuale, nel prevedere che “*l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro .... sicché la perdita del diritto del lavoratore non può aversi ove il datore "non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto*”.

Può essere che, rispetto ad un dirigente, per la normale posizione di minor debolezza e maggiore conoscenza dei dati giuridici, le predette condizioni possano trovare in concreto applicazioni di minor rigore, sotto il profilo dell'intensità informativa o del grado di diligenza richiesta al datore di lavoro, ma certamente essi permangono a governare l'istituto dell'attribuzione, perdita o monetizzazione delle ferie.

Detta interpretazione non contrasta con quanto espresso dalla Corte Costituzionale, quando fu ad essa sottoposta questione di legittimità rispetto alla previsione del D.L. n. 95 del 2012, art. 5, comma 8, conv., con mod. in L. n. 135 del 2012 - secondo cui, nell'ambito del lavoro pubblico, le ferie, i riposi e i permessi siano obbligatoriamente goduti secondo le previsioni dei rispettivi ordinamenti e che non si possano corrispondere “in nessun caso” trattamenti economici sostitutivi.

In tal caso la Corte Costituzionale 6 maggio 2016, n. 95, ha, infatti, ritenuto che la legge non fosse costituzionalmente illegittima, in quanto da interpretare nel senso che la perdita del diritto alla

monetizzazione non può aversi allorché il mancato godimento delle ferie sia incolpevole, non solo perché dovuto ad eventi imprevedibili non dovuti 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 3), dalle fonti internazionali (Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970, concernente i congedi annuali pagati, ratificata e resa esecutiva con L. 10 aprile 1981, n. 157) e da quelle Europee (art. 31, comma 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007; direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104/CE del Consiglio), sicché non potrebbe vanificarsi *"senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso... da... causa non imputabile al lavoratore"*, tra cui rientra quanto deriva dall'inadempimento del datore di lavoro ai propri obblighi organizzativi in materia, i quali non possono che essere ravvisati, per coerenza complessiva dell'ordinamento, nell'assetto sostanziale e processuale quale compiutamente delineato dalla Corte di Giustizia nei termini già sopra evidenziati. Conformemente a tali principi la Suprema Corte ha precisato che *"il diritto alle ferie annuali retribuite dei dirigenti pubblici, in quanto finalizzato all'effettivo godimento di un periodo di riposo e di svago dall'attività lavorativa (nel quadro dei principi di cui all'art. 36 Cost. e art. 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE), è irrinunciabile; ne consegue che il dirigente il quale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non ne abbia fruito, ha diritto a un'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo"* (Euro 13613/2020) ed ha ora ulteriormente precisato che anche *"il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, pur se accompagnato da obblighi previsti dalla contrattazione collettiva di comunicazione al datore di lavoro della pianificazione delle attività e dei riposi, non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato altresì che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento"* (Casso 18140/2022).

Ne consegue che, la perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può dunque verificarsi *"soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato"* (Cass. 21780/2022)

Tale assetto vale anche per i dirigenti muniti del potere di autorganizzarsi le ferie ma non collocati agli apici massimi dell'ente pubblico e quindi comunque sottoposti, come nel caso di, a poteri autorizzatori o comunque gerarchici degli organi di vertice ultimo

Quindi secondo la Corte i tre cardini del giudizio di diritto demandato al giudice nazionale individuati dalla Corte di Giustizia, al fine di assicurare che il lavoratore sia stato messo effettivamente nelle condizioni di esercitare il proprio diritto alle ferie, consistono:

- a) nella necessità che il lavoratore sia invitato 'se necessario formalmente' a fruire delle ferie e 'nel contempo informandolo in modo accurato e in tempo utile ... se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento' (punto 45);
- b) nella necessità di 'evitare una situazione in cui l'onere di assicurarsi dell'esercizio effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite sia interamente posto a carico del lavoratore' (punto 43);
- c) infine, sul piano processuale, nel prevedere che l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro...sicché la perdita del diritto del lavoratore non può aversi ove il datore 'non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in

condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto', precisando che 'può essere che, rispetto ad un dirigente, per la normale posizione di minor debolezza e maggiore conoscenza dei dati giuridici, le predette condizioni possano trovare in concreto applicazioni di minor rigore, sotto il profilo dell'intensità informativa o del grado di diligenza richiesta al datore di lavoro, ma certamente essi permangono a governare l'istituto dell'attribuzione, perdita o monetizzazione delle ferie.

Deve inoltre darsi conto che la Corte di Giustizia è di recente intervenuta con sentenza emessa il 18 gennaio 2024 n 218 ed ha statuito che *“È in contrasto con l'art. 7 della dir. n. 2003/88/CE e l'art. 31, par. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea la normativa nazionale che, per ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di corrispondere al lavoratore dimissionario un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti alla data di cessazione del rapporto di lavoro (fattispecie relativa all'art. 5 d.l. 6 luglio 2012, n. 95, conv. in l. 7 agosto 2012, n. 135).*

Per quanto innanzi, non essendovi prova che la fruizione delle ferie sia stata dovuta ad una scelta personale del lavoratore, la domanda deve essere accolta.

Deve, pertanto, emettersi condanna del datore di lavoro al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie non godute, correttamente quantificata in €12.470,37 dovendosi recepire il computo eseguito dal ricorrente in quanto contabilmente corretto che quantifica in €377,89 la retribuzione dovuta per le giornate di ferie non fruite.

Sul credito maturano i soli interessi in ragione dell' art. 22 co.36 L 724/94.

Le spese di giudizio, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza

### **PQM**

Così provvede:

- 1) Dichiara il diritto di parte ricorrente a percepire la indennità sostitutiva delle ferie non godute e condanna la Azienda convenuta al pagamento allo stesso titolo della somma di €12470,37 oltre interessi legali dalla cessazione del rapporto al saldo;
- 2) Condanna la Azienda convenuta alla refusione delle spese di giudizio, che liquida in € 2.500,00 oltre CU, IVA CPA e spese forfettarie con attribuzione.

Napoli, 12 marzo 2025.

**IL GIUDICE**  
Dott.ssa M.R.Lombardi