

## ***Corte Ue e obbligo al godimento delle ferie***

*La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con le sentenze C-619/16 e C-684/16, del 6 novembre 2018, ha dichiarato che il diritto dell'Unione osta a che un lavoratore perda automaticamente i giorni di ferie annuali retribuiti cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione nonché, il proprio diritto ad una indennità finanziaria per tali ferie non godute, per il solo fatto di non aver chiesto le ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro. Infatti, tali diritti possono estinguersi solo se il lavoratore è stato effettivamente posto in grado, con una informazione adeguata da parte del datore di lavoro, di poter effettivamente usufruire delle ferie in tempo utile, circostanza che il datore deve provare.*

.....

La Corte europea ha emesso contemporaneamente due sentenze in tema di ferie. Nello specifico l'alta Corte ha delineato il perimetro giuridico - legale della fruizione dell'indennità sostitutiva per le ferie non godute. Infatti, con le pronunce i Giudici hanno stabilito quando una volta cessato il rapporto di lavoro il lavoratore non avrebbe più diritto a percepire l'indennità sostitutiva.

### ***Il fatto***

Il caso riguarda un lavoratore tedesco al quale, al termine del rapporto di lavoro, era stata rigettata la richiesta di liquidazione dell'indennità di ferie non godute. Il diniego era stato motivato dal fatto che, circa due mesi prima della fine del rapporto, il datore di lavoro aveva invitato il lavoratore a fruire della rimanenza di ferie, senza costringerlo a osservare date prefissate. Il lavoratore per sue ragioni, però, aveva preso soltanto due giorni di tutto il periodo di ferie maturato. Il periodo in questione era quello cd minimo-legale, pari a quattro settimane annue, che non poteva essere monetizzato se non in caso di fine rapporto lavoro. Poiché il datore di lavoro non gli aveva ripagato le ferie non fruite, il lavoratore aveva fatto causa all'azienda.

I giudici, a loro volta, si erano rivolti alla Corte di giustizia Ue per sapere se fosse lecito, per la normativa europea, la perdita del diritto alle ferie annuali non fruite e la perdita dell'indennità sostitutiva per le ferie non godute quando il lavoratore non abbia formulato richiesta di fruizione prima della cessazione del rapporto di lavoro.

In altre parole ,quindi, hanno chiesto alla Corte di giustizia di interpretare, a tale riguardo, il diritto dell'Unione, secondo cui il diritto di ogni lavoratore a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro. (*Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, nonché Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea , ndr.*)

## ***La decisione***

Con le prime due sentenze in oggetto, la Corte di giustizia, nel rispondere alla Corte del lavoro tedesca e al Tribunale amministrativo superiore di Berlino, ha dichiarato che il diritto dell'Unione osta a che un lavoratore perda automaticamente i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione nonché, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per tali ferie non godute, per il solo fatto di non aver chiesto ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro (o nel corso del periodo di riferimento).

Tali diritti, ha proseguito la Corte, possono estinguersi solo se il lavoratore è stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di fruire dei giorni di ferie in questione in tempo utile, circostanza che il datore di lavoro deve provare.

Hanno spiegato in motivazione i Giudici europei che il lavoratore dev'essere infatti considerato la parte debole nel rapporto di lavoro. Egli potrebbe quindi essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento, in particolare, che la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno di detto lavoratore.

Se, invece, il datore di lavoro è in grado di fornire la prova, il cui onere grava sul medesimo, che il lavoratore, deliberatamente e con piena consapevolezza, si è astenuto dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, il diritto dell'Unione non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.

Infatti, qualunque interpretazione delle disposizioni del diritto dell'Unione in questione che sia tale da incentivare il lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite durante i periodi di riferimento o di riporto autorizzato applicabili, al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite.

Tali obiettivi sono legati segnatamente alla necessità di garantire al lavoratore il beneficio di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute.

La Corte ha precisato, ancora, che i principi sopra esposti valgono indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia pubblico o privato. È pur vero, appunta la Corte, che una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un privato e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti. Pertanto, anche se chiara, precisa ed incondizionata, una disposizione di una direttiva volta a conferire diritti o a imporre obblighi ai privati non può essere applicata in quanto tale nell'ambito di una controversia che ha luogo esclusivamente tra privati. Tuttavia, il diritto di ogni lavoratore a ferie annuali retribuite è sancito non solo in una direttiva, ma anche, quale diritto fondamentale, nella

Carta. Tale diritto fondamentale implica, per sua stessa natura, un corrispondente obbligo in capo al datore di lavoro, ossia quello di concedere tali ferie o un'indennità per le ferie annuali retribuite non godute alla cessazione del rapporto di lavoro. Disposizioni nazionali contrarie devono, all'occorrenza, essere disapplicate.

### ***In definitiva***

Sulla questione delle ferie non godute sono state emesse, dalla Corte di giustizia Ue, le pronunce particolarmente interessanti oggi in commento, che ne precisano i contorni e avranno effetti anche sul nostro ordinamento. Ora infatti, come vedremo più avanti, non sarà più possibile contare sulla liquidazione in busta paga delle ferie non usufruite, perché il comando dell'azienda che impone al dipendente di "prendersi le ferie" non potrà essere ignorato.

Più in particolare, la Corte di giustizia dell'Unione europea, nel rispondere alla Corte del lavoro tedesca e al Tribunale amministrativo superiore di Berlino ha stabilito, in merito alla perdita delle ferie, che i lavoratori non possono perdere automaticamente i diritti alle ferie annuali retribuite maturati perché non le hanno richieste. Le due sentenze, riconducibili alla medesima questione, definiscono inoltre che l'indennità sostitutiva delle ferie non fruita dal lavoratore, per propria volontà, non possono essere retribuite dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

In generale, è opportuno innanzitutto ricordare, anche alla luce di quanto disposto dai giudici europei, che non si può rinunciare alle ferie. Così, ogni patto contrario a questo principio, anche se firmato dal dipendente, è nullo: l'art. 36 della Costituzione stabilisce infatti che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale "irrinunciabile" di ferie retribuite; la cui durata è prestabilita dai rispettivi contratti collettivi nazionali del lavoro. La conseguenza di tale disposizione è che se il dipendente chiede le ferie e il datore non gliene concede, per quest'ultimo scattano sanzioni amministrative e l'obbligo di risarcire l'eventuale danno per usura psicofisica dimostrato dal dipendente, oltre ovviamente alle maggiorazioni sullo stipendio per il periodo di ferie non godute.

L'articolo 7 della direttiva comunitaria 2003/88 stabilisce che gli Stati membri devono intervenire perché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, e che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, tranne quando si arriva alla fine del rapporto di lavoro. In particolare, l'attuale disciplina distingue le ferie in tre periodi:

- almeno 2 settimane vanno fruita nello stesso anno di maturazione, in modo anche ininterrotto, se richiesto dal lavoratore, purché non vengano violati i principi del Codice Civile, nel senso che la richiesta deve essere comunque formulata in anticipo in modo tale da rispettare le esigenze dell'impresa;

- le restanti 2 settimane (o il diverso periodo residuo) da fruire in modo ininterrotto o frazionato entro e non oltre i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva).
- mentre il terzo periodo, quello eccedente il periodo minimo, può essere previsto dai C.C.N.L. o dal contratto di assunzione.

La sanzione amministrativa per l'azienda che viola il diritto alle ferie del dipendente ammonta ai seguenti importi:

- da € 100 a € 600, nella generalità dei casi
- da € 400 a € 1.500, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 2 anni
- da € 800 a € 4.500, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni. In tal caso non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta

Pertanto, solo eccezionalmente, se cioè vi sono esigenze aziendali improrogabili e ostative all'effettiva fruizione delle ferie non tempestivamente godute, queste possono essere negate. In tale ipotesi però il lavoratore ha diritto a ricevere una indennità sostitutiva delle ferie. Al contrario, è possibile monetizzare le ferie eccedenti il periodo minimo di 4 settimane: se per esempio il contratto collettivo, ad esempio, prevede 5 settimane di ferie, una sola settimana può essere "scambiata" con l'indennità.

Ulteriori casi in cui è possibile versare l'indennità sostitutiva è per le ferie residue al momento del licenziamento avvenuto in corso di anno o in caso di dimissioni o anche nei contratti di lavoro a termine di durata inferiore all'anno.

La Corte europea ha aggiunto però anche un altro principio, per il quale, anche in considerazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori una normativa nazionale non può stabilire che, se un lavoratore non ha chiesto, durante il periodo di riferimento, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, si ha la conseguenza – senza una previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto in condizione di esercitare tale diritto – di perdere il beneficio del diritto in parola e, quindi, il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie non godute in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve, quindi, fare in modo che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare il diritto alle ferie: in pratica deve assicurarsi concretamente che il lavoratore sia effettivamente in grado di godere delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e informandolo che, se non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Dal versante del lavoratore, invece, se il dipendente deliberatamente ed essendo a conoscenza delle conseguenze che ne derivano, si astiene dal fruire delle ferie

annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto, è possibile stabilire che si perda tale diritto, oltre che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, andare incontro alla mancata corresponsione di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.

In breve, quindi, da una parte il datore di lavoro ha l'onere della prova riguardo al fatto di avere adeguatamente informato il lavoratore ma, a fronte di ciò, il lavoratore non ha il diritto di astenersi deliberatamente dall'usufruire delle proprie ferie annuali al fine di incrementare la propria retribuzione al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Pertanto, in tali casi, come detto, il diritto dell'Unione non osta alla perdita del diritto di usufruire delle ferie né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla perdita della indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite e non godute. Tali principi sono validi sia per il lavoro pubblico che per quello privato.

Importante, infine, è ricordare che il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione (come è stato fatto nel caso specifico). La Corte non risolve la controversia nazionale, ma spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte e tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.