

Con sentenza 18 gennaio 2024, relativa alla causa C-218/22, la Corte di Giustizia dell'UE si è pronunciata circa il diritto del lavoratore di percepire un'indennità in luogo delle ferie di cui non ha goduto prima della cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite è un principio del diritto sociale dell'UE, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti indicati dalla direttiva 2003/88 del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003. Pertanto, l'art. 7, par. 1, della direttiva dispone che gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, tuttavia devono astenersi dal subordinare a qualsivoglia condizione la costituzione di questo diritto, il quale scaturisce direttamente dalla suddetta direttiva (v. sentenza *job-medium*, C-233/20, 25 novembre 2021). Occorre precisare che il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle componenti del diritto alle ferie annuali retribuite: tale diritto fondamentale include anche il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Quando il rapporto di lavoro si estingue, viene meno la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l'art. 7, par. 2, della direttiva in esame prevede che, in caso di fine del rapporto di lavoro, il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti (v. sentenza *Max-Planck-Gesellschaft*, C-684/16, 6 novembre 2018). La disposizione in esame non assoggetta il diritto a una indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato.

È irrilevante il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato, pertanto la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, eventualmente, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro.

Prevedendo che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro, l'art. 7, par. 2, della direttiva 2003/88 mira anche a garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute. La norma non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato dalla suddetta direttiva, che comprenda finanche la perdita del diritto allo scadere del periodo di riferimento, purché, tuttavia, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce.

Una normativa nazionale che vieta il versamento al lavoratore di un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute alla data di cessazione del rapporto di lavoro poiché questi ha posto fine volontariamente al rapporto di lavoro, introduce una condizione ulteriore a quelle previste dall'art. 7, par. 2, della direttiva 2003/88: tale normativa nazionale limita il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il quale costituisce uno degli aspetti del diritto alle ferie annuali retribuite. Il diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi alla fine del periodo di riferimento fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato in condizione di beneficiare delle sue ferie. Se, invece, il lavoratore deliberatamente si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, va incontro alla perdita di tale diritto. Il datore di lavoro, da parte sua, è tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite, ad assicurarsi concretamente che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo formalmente a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato riposo, che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria. L'onere della prova incombe al datore di lavoro. Ne consegue che, qualora il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia stato posto in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento e, in caso di cessazione del rapporto, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie

annuali non godute è contrario all'art. 7, della direttiva 2003/88.

Riferimenti Normativi:

- art. 7, Direttiva 2003/88 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003