



ricorrente la complessiva somma di € 49.714,20 ovvero il diverso importo, anche maggiore, comunque ritenuto di giustizia. Con rivalutazione monetaria e interessi legali sul capitale rivalutato dalle singole scadenze al saldo su tutti i capi di condanna. Con vittoria di spese (compreso il contributo unificato) e competenze di causa, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore”.

Si costituiva ritualmente in giudizio la ASST SETTE LAGHI, contestando in fatto ed in diritto tutto quanto *ex adverso* dedotto, con vittoria di spese.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione della vertenza in prima udienza per una posizione di chiusura resa dalla ASST SETTE LAGHI, interrogato liberamente il ricorrente, ritenuta la causa di natura meramente documentale e concesso termine alle parti per il deposito di note conclusive unitamente a giurisprudenza conforme, all’udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, è fondato e deve pertanto essere accolto.

Dal ricorso e dalla documentazione versata in atti emerge quanto segue:

- che il ricorrente “...è stato assunto dalla ASST Sette Laghi in data 1.9.1981 a seguito di regolare procedura concorsuale” e che, da ultimo, svolgeva “...mansioni di dirigente medico – anestesista rianimatore – con incarico di struttura semplice denominata “sub intensiva” presso l’Ospedale di Varese...”;
- che il ██████████ “... dal 2015 al 2018 ha potuto fruire solo delle ferie maturate nell’anno, generalmente per quindici giorni continuativi ed una ulteriore settimana in periodo diverso”;
- che il ricorrente “... nel mese di dicembre 2013 aveva accumulato 87,50 giorni di ferie dagli anni precedenti...” e che “...di tale complessivo monte ferie non ha mai potuto fruire tanto che nel febbraio 2017 tutte le giornate indicate erano ancora presenti”;
- che il ricorrente “...dal marzo 2017 ha quindi accumulato ulteriori giorni di ferie fino ad arrivare, al 30.10.2019, a complessivi 119,50 relativi agli anni precedenti e 23,50 dell’anno in corso” (doc. 1 ricorrente);
- che “... con delibera del 10.10.2019 il ricorrente è stato autorizzato ad usufruire esclusivamente delle ferie maturate nel corso dell’anno 2019 alla data di cessazione e non ancora godute” (doc. 2 ricorrente);



- che il ██████ “...aveva chiesto espressamente di poter rimanere in servizio sino al 1.8.2020 per fruire delle ferie maturate e non godute, ma tale richiesta è stata respinta (come si legge chiaramente nella delibera citata)”;
- che il ricorrente “... a decorrere dal 1.11.2019 è stato collocato a riposo per il raggiungimento dell’età pensionabile”;
- che il ██████ “... non ha mai avuto alcun potere in merito alla determinazione delle ferie, che venivano autorizzate dal dott. ██████ ”;
- che nel corso dell’anno in cui il ricorrente “... ha svolto mansioni di responsabile di struttura le ferie sono state autorizzate dal dott. ██████ ”;
- che “... i turni di lavoro venivano organizzati dal dott. ██████ e, negli ultimi tre anni, dal dott. ██████ ”;
- che il ricorrente, a mezzo procuratore, “... con lettera del 3.12.2019...ha rivendicato il diritto al pagamento delle ferie maturate e non godute sottolineando che la mancata fruizione è sempre stata dovuta a ragioni organizzative indipendenti dalla volontà del ricorrente” (doc. 3 ricorrente);
- che la predetta missiva non sortiva alcun riscontro da parte della ASST SETTE LAGHI;
- che “... i giorni di ferie maturati e non goduti ammontano ad un totale di 142”;
- che “... la retribuzione del dott. ██████ era pari a € 9.102,69 come si evince dal cedolino paga del mese di ottobre 2019” (doc. 4 ricorrente);
- che il ricorrente “...non ha potuto fruire [delle ferie]... pregresse per esigenze connesse al servizio e alla organizzazione del lavoro predisposta dalla convenuta”;
- che “... al momento della cessazione del rapporto di lavoro il dott. ██████ avrebbe dovuto godere di 142 giorni di ferie”;
- che di conseguenza il ricorrente ha diritto “...al pagamento della relativa indennità sostitutiva, da calcolarsi sulla base della retribuzione giornaliera spettante alla cessazione e quindi € 350,10 (€ 9.102,69 : 26)... ” per un importo totale “pari a € 49.714,20 (€ 350,10 x 142)”.

Tutto ciò premesso, il ricorrente ha adito l’intestato Tribunale formulando le conclusioni in epigrafe trascritte, deducendo la violazione dell’art. 21 del CCNL per l’Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 5.12.1996 e dell’art. 34, c. 10 del CCNL siglato il 19.12.2019 nonché dell’art. 7, par. 2 della Direttiva 2003/88/CE.

Costituendosi ritualmente in giudizio la ASST SETTE LAGHI ha contestato tutto quanto *ex adverso* dedotto, ritenendo in primo luogo che nel caso di specie “...trattandosi di una cessazione



obbligatoria per legge del rapporto di lavoro, il dipendente avrebbe potuto adoperarsi per tempo per una adeguata programmazione del periodo feriale”; in secondo luogo, contestando “...la sussistenza del diritto del ricorrente al pagamento dell’indennità per ferie non godute alla luce della normativa in vigore per i pubblici dipendenti”; in terzo luogo, “in via gradata”, contestando “il difetto di prova della pretesa patrimoniale azionata in ricorso”, non avendo il ricorrente dimostrato di aver avanzato richieste formali di ferie, non potendosi imputare il mancato godimento delle stesse “...a presunte quanto generiche esigenze organizzative permanenti per tutto il periodo feriale non goduto”; in ultimo, “in via ulteriormente gradata”, contestando la “infondatezza dell’an e del quantum della pretesa patrimoniale azionata”, ritenendo i conteggi indicati in ricorso generici e poco chiari, poiché l’operazione di calcolo effettuata dal ricorrente sarebbe “errata”, il “...monte ferie accumulato è arbitrario ed errato” e “...la documentazione prodotta (doc. 5 del fascicolo di parte ricorrente)...” non sarebbe “...prova di alcunchè”.

Con riguardo alla materia in esame, occorre innanzitutto richiamare l’articolo 5, comma 8, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012 n. 135 (disposizione confermata in tutti contratti collettivi nazionali), in forza del quale “*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) ai sensi dell’articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), 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. 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*”.

La disposizione in esame si inserisce nella complessa normativa che regola il diritto alle ferie, disciplinato, da un lato, dal principio costituzionale di cui all’art. 36, 3° comma, Cost., che garantisce il diritto (irrinunciabile) ad un periodo annuale di ferie retribuite; dall’altro, dal divieto di monetizzazione delle ferie di cui all’art. 7, comma 2, della Dir. 93/104/CE - poi confluita nella Dir. 2003/88/CE - e ripreso dall’art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 66 del 2003, finalizzato a garantire il



godimento *effettivo* dei giorni di ferie, che sarebbe vanificato qualora se ne consentisse senza limiti la sostituzione con un'indennità, la cui erogazione non può essere ritenuta equivalente rispetto alla necessaria tutela della sicurezza e della salute (sul punto *ex plurimis* Cass. Civ. n. 23697 del 10/10/2017).

L'art. 5 citato costituisce, a ben vedere, una disposizione normativa volta a far sì che la portata applicativa del divieto di pagamento di trattamenti economici sostitutivi sia interpretata in maniera estensiva, prevedendo una deroga del principio generale *esclusivamente* in presenza di cause *estintive* del rapporto di lavoro.

Nel quadro così delineato è quindi opportuno richiamare anche l'articolo 21 CCNL Dirigenti Medici del 1996, che ha parimenti previsto quanto segue: *“Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruitive, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre”* (8° comma); *“in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruitive entro il primo semestre dell'anno successivo”* (11° comma); *“fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruitive per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 36”* (13° comma).

La disposizione appena richiamata è stata confermata anche in sede di rinnovo nei successivi CCNL di settore.

Chiarito il quadro normativo di riferimento, va quindi richiamato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia che, quanto al disposto dell'art. 21 del CCNL, ha più volte chiarito che il divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute si applica *solo nei confronti dei dirigenti titolari del potere di attribuirsi il periodo di ferie senza ingerenze di sorta da parte del datore di lavoro* e che deve essere limitato all'ipotesi in cui la mancata fruizione delle ferie sia dipesa *da libera scelta del pubblico dipendente* (*ex plurimis* Cass. Civ. sez. Lav., n. 2000 del 2017; Cass. Civ. sez. Lav. n. 6493 del 2021).



Inoltre, l'orientamento della giurisprudenza di legittimità progressivamente consolidatosi in materia ha ritenuto di specificamente esaminare la questione concernente la richiesta di monetizzazione delle ferie non godute alla stregua del diritto interno, da un lato, e di quello comunitario, dall'altro.

Sul punto, ritiene questo Giudicante di richiamare, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cpc, la sentenza n. 21780/2022 con cui la Corte di Cassazione ha chiarito quanto segue: “[...] 14. *La censura — seppure proposta in termini di vizio della motivazione e di violazione del principio di non contestazione — investe questa Corte della questione relativa alla distribuzione ed ai contenuti dell'onere della prova ai fini dell'esercizio del diritto del lavoratore ad una indennità economica sostitutiva delle ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro. 15. Il giudice dell'appello, richiamando giurisprudenza di questa Corte (Cass. nr. 10701/2015; Cass. nr. 8791/2015 e Cass. nr. 4855/2014), ha affermato essere a carico del lavoratore che agisce in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie un duplice onere probatorio, concernente rispettivamente: l'avvenuta prestazione dell'attività lavorativa nei giorni destinati alle ferie; la circostanza che il mancato godimento delle ferie sia stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da causa di forza maggiore.*

16. Quanto al primo aspetto, la statuizione è conforme ad una giurisprudenza piuttosto consolidata di questa Corte, secondo la quale il lavoratore che agisce in giudizio per chiedere la corresponsione dell' indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento (tra le altre, Cassazione civile sez. lav., 26 maggio 2020 nr.9791; sez. lav. 06 aprile 2020, n. 7696 e giurisprudenza ivi citata).

17. Non sono mancati, tuttavia, arresti di questa Corte in senso contrario, essendosi affermato che la prova del godimento delle ferie, che costituiscono diritto irrinunciabile del lavoratore, deve essere fornita, in base ai principi generali dell'onere probatorio, dal datore di lavoro (Cassazione civile sez. lav., 24 ottobre 2000, nr.13980) e, nel medesimo senso, che, poiché il godimento delle ferie costituisce un obbligo contrattuale del datore di lavoro, è quest'ultimo che ha l'onere di provare, ex articolo 2697 cod.civ., comma 2, l'adempimento ovvero l'offerta di adempimento (Cassazione civile sez. lav. 14 giugno 2018, nr.15652).

18. Anche in ordine all'onere di provare le ragioni di servizio ostative del godimento delle ferie, questa Corte si è espressa nel senso che nel rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il mero fatto del mancato godimento delle ferie non dà titolo ad un corrispondente



ristoro economico se l'interessato non prova che esso è stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore (in tal senso, tra le altre, Cass. 30 luglio 2018 nr. 20091; Cass. nr. 4855/2014).

19. In altre pronunce si è operato un riparto parzialmente diverso dell'onere probatorio, affermandosi che la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha come fatti costitutivi il mancato godimento delle ferie e la cessazione del rapporto di lavoro mentre costituisce un'eccezione l'esistenza del potere in capo al lavoratore di auto-organizzare i propri periodi di ferie —

come potrebbe derivare dalla posizione di dirigente— ed infine è oggetto di un ulteriore fatto costitutivo, pur in presenza di tale potere di auto-organizzare le ferie, l'impossibilità di fruirne per esigenze di servizio (Cass. sez. VI, 20 gennaio 2022 nr. 1730) .

*20. Peraltro occorre dar conto della successiva disposizione legislativa di cui al D.L. 06 luglio 2012 nr.95, conv. con mod. in L. 7 agosto 2012, nr. 135, articolo 5, comma otto— seppur non applicabile *ratione temporis* ai fatti di causa— secondo la quale 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 sono obbligatoriamente fruiti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi (anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età).*

21. Con l'ordinanza interlocutoria del 28 ottobre 2021, nel disporre la trattazione della presente causa in pubblica udienza, è stata già evidenziata la necessità di una interpretazione del diritto interno conforme ai principi enunciati dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea, in merito al diritto del lavoratore alle ferie retribuite ed alla corrispondente indennità sostitutiva, con le tre sentenze della grande sezione del 6 novembre 2018 (in cause riunite C-569 e C-570/2016 STADT WUPPERTAL; in causa C-619/2016 SEBASTIAN W. KREUZIGER; in causa C- 684/2016 MAX PLANCK) .

22. In sintesi, la interpretazione del diritto dell'Unione ivi enunciata è nel senso che:

- L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, però, 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 (sentenza cit. punto 35);



- *E' necessario assicurarsi che l'applicazione di simili norme nazionali non possa comportare l'estinzione dei diritti alle ferie annuali retribuite maturati dal lavoratore laddove quest'ultimo non abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitarli (sent. cit. punto 38);*
- *Sebbene il rispetto dell'obbligo derivante, per il datore di lavoro, dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può estendersi fino al punto di costringere quest'ultimo ad imporre ai suoi lavoratori di esercitare effettivamente il loro diritto a ferie annuali retribuite, resta il fatto che il datore di lavoro deve, per contro, assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare tale diritto (sent. cit. punto 44);*
- *A tal fine, il datore di lavoro è segnatamente tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario 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 il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire - del fatto che, se egli 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 se quest'ultima si verifica nel corso di un simile periodo (sent. cit., punto 45 e sentenza SEBASTIAN W. KREUZIGER, punto 52);*
- *L'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro; ove quest'ultimo non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'articolo 7, paragrafo 1, e l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 (sent. MAX PLANCK, punto 46);*
- *Se, invece, detto datore di lavoro è in grado di assolvere l'onere probatorio gravante sul medesimo a tale riguardo, e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime, l'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88 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 (sent. MAX PLANCK, punto 47);*
- *Il diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite trova origine non già nell'articolo 7 della direttiva 2003/88 (e nell'articolo 7 della direttiva 93/104) ma in vari atti internazionali e riveste natura imperativa, in quanto principio essenziale del diritto sociale dell'Unione; tale principio*



essenziale comprende il diritto alle ferie annuali retribuite ed il diritto, intrinsecamente collegato al primo, ad una indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sent. MAX PLANCK, punto 72);

- L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea, disponendo che ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite riflette il principio essenziale del diritto sociale dell'Unione e riveste carattere allo stesso tempo imperativo e incondizionato (sentenza cit., punto 74);

-L 'articolo 31, paragrafo 2, della Carta comporta quindi, in particolare, la conseguenza— in relazione alle situazioni che rientrano nel campo di applicazione della medesima— che il giudice nazionale deve disapplicare (anche nei confronti dei datori di lavoro che hanno la qualità di privati) una normativa nazionale contrastante con il principio secondo cui il lavoratore non può essere privato di un diritto maturato alle ferie annuali retribuite allo scadere dell'anno di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale se detto lavoratore non è stato in condizione di fruire delle proprie ferie, o, correlativamente, essere privato del beneficio dell'indennità finanziaria sostitutiva al termine del rapporto di lavoro, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite». Ai sensi della medesima disposizione, non è neppure consentito ai datori di lavoro appellarsi all'esistenza di una normativa nazionale siffatta al fine di sottrarsi al pagamento di tale indennità finanziaria, pagamento al quale sono tenuti in forza del diritto fondamentale garantito dalla suddetta disposizione (punto 75 sent. cit.);

- Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite implica, per sua stessa natura, un corrispondente obbligo in capo al datore di lavoro, ossia quello di concedere tali ferie retribuite o un'indennità per le ferie annuali retribuite non godute alla cessazione del rapporto di lavoro (punto 79, sent. cit).

23. Questa Corte (Cass. sez. lav. 2 luglio 2020 nr. 13613) si è già confrontata con i principi enunciati dal giudice dell'Unione ed ha affermato che nel pubblico impiego privatizzato, anche in caso di qualifica dirigenziale— (nella specie esaminata, si trattava di dirigente medico del SSN con incarico di direzione di struttura complessa)— il dipendente ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite mediante un'adeguata informazione (nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo) nel contempo rendendolo edotto, in modo accurato ed in tempo utile, della perdita, in caso diverso, del



diritto alle ferie retribuite ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

24. Deve parimenti richiamarsi l'ordinanza di Cass. sez. lav. 5 maggio 2022 nr. 14268; ivi, nell'esaminare la disciplina di legge e di contratto collettivo delle ferie dei docenti a termine della scuola, si è affermato che in nessun caso il docente potrebbe perdere il diritto alla indennità sostitutiva delle ferie se non dopo essere stato invitato dal datore di lavoro a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva.

25. Si è aggiunto che siffatte condizioni possono essere ricondotte in via interpretativa al testo dell'articolo 5, comma otto, D.L. nr. 95/2012, in quanto esse costituiscono il presupposto della imputabilità al lavoratore del mancato godimento delle ferie; la Corte Costituzionale (sentenza Corte Cost. 06 maggio 2016, nr.95) ha già ritenuto che tale imputabilità è sottesa alla norma di legge.

26. In definitiva, dalla interpretazione del diritto interno in senso conforme al diritto dell'Unione, deriva che :

A) le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite;

B) è il datore di lavoro il soggetto tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concedere le ferie annuali retribuite, dovendo sul punto darsi continuità al principio da ultimo affermato da Cassazione civile sez. lav. 14 giugno 2018, nr.15652 ;

C) la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può 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— ; 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— del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato [...]" (Cass. Civ. n. 21780/2022, cit. in motivazione).

Tutto ciò premesso, richiamato il principio della ragione più liquida, sia pertanto sufficiente evidenziare che nel caso di specie risulta *per tabulas* che la convenuta, sulla quale pacificamente - contrariamente rispetto a quanto dedotto in memoria difensiva - gravava il relativo onere, non solo non ha fornito la prova di essersi attivata ogni anno invitando il lavoratore a fruire dei giorni di ferie arretrate, ma a ben vedere - ragione assorbente - non si è mai adoperata per inoltrare al



specifiche comunicazioni volte ad *espressamente* informarlo ed avvisarlo del fatto che se non avesse fruito dei giorni di ferie residui, gli stessi sarebbero andati persi “...*al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato*”.

Per ciò solo, attesa la totale mancanza delle comunicazioni concernenti le *conseguenze* relative alla mancata fruizione delle ferie non godute, la domanda formulata in ricorso è fondata e deve essere accolta, essendo sul punto totalmente irrilevanti le modalità con cui il rapporto di lavoro si è risolto. Inoltre, per quanto concerne la mancanza, in capo al ██████ di poteri di autodeterminazione delle ferie, va sin da ora rilevato che la ASST SETTE LAGHI non ha contestato le seguenti allegazioni di cui al ricorso (pagg. 3 e 4), ossia che “...*il dott. ██████ non ha mai avuto alcun potere in merito alla determinazione delle ferie, che venivano autorizzate dal dott. ██████*”, che “...*nel corso dell'anno in cui ha svolto mansioni di responsabile di struttura le ferie sono state autorizzate dal dott. ██████*” e che “...*i turni di lavoro venivano organizzati dal dott. ██████ e, negli ultimi tre anni, dal dott. ██████*”, circostanze che pertanto devono essere ritenute pacifiche.

Tutto ciò argomentato in punto di *an* della pretesa – che per tutte le ragioni sin qui illustrate risulta fondata – occorre brevemente soffermarsi anche sul *quantum* della stessa, sia per quanto concerne il numero di giorni di ferie arretrate sia per quanto attiene la pretesa economica come calcolata dal ricorrente nel proprio atto difensivo.

Ebbene, per quanto concerne l'individuazione dei centoquarantadue (142) giorni di ferie arretrate, sia sufficiente richiamare il doc. 1 versato in atti dal ██████, ossia il foglio di rilevazione presenze, documento di provenienza datoriale, sulla cui prima pagina relativa al mese di ottobre 2019, in calce, sulla destra, è dato leggersi il numero dei giorni di ferie non fruiti dell'anno in corso ed il numero di quelle residue degli altri anni, la cui somma totale corrisponde a centoquarantadue (142) giorni di ferie residue arretrate.

Sul punto, risulta in ogni caso dirimente il fatto che la contestazione articolata dalla azienda sanitaria sia *oltremodo generica*, già solo per il fatto che la stessa si è limitata a contestare il numero dei giorni di ferie arretrate individuato dal ricorrente, senza tuttavia chiarire le ragioni dell'errore di calcolo e senza nemmeno indicare il numero di giorni ritenuto a suo avviso esatto.

Per ciò solo, il computo dei giorni di ferie arretrate e non fruiti, come individuato dal ██████ e, lo si ribadisce, pari a centoquarantadue, va ritenuto in ogni caso corretto.

Argomentazione analoga deve essere articolata in punto di *quantum* in relazione all'importo invocato dal ██████ a titolo di monetizzazione dei centoquarantadue giorni di ferie non fruiti nel corso del rapporto di lavoro, *specificamente* illustrato in ricorso (€ 49.714,20 così calcolato: € 350,10, ossia retribuzione giornaliera, x 142gg = € 49.714,20) e ancora una volta contestato in



maniera *totalmente generica* dalla convenuta, che non ha illustrato le modalità di calcolo che a suo avviso si sarebbero dovute applicare nel caso di specie né, ancora una volta, ha quantificato l'eventuale importo ritenuto corretto in punto di *quantum*, in disparte la chiara contestazione in punto di *an* della pretesa.

Per ciò solo, anche l'importo richiesto dal ██████ – la cui modalità di conteggio è condivisa da questo Giudicante – risulta corretto.

Tutto ciò argomentato, la ASST SETTE LAGHI, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, deve essere condannata a provvedere alla liquidazione di centoquarantadue (142) giorni di ferie non godute in favore di ██████ per un importo complessivo di € 49.714,20, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal di del dovuto al saldo.

Resta assorbita ogni ulteriore domanda formulata o eccezione dedotta.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo in favore del procuratore antistatario.

P.Q.M.

Il Tribunale di Varese, in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro definitivamente pronunciando, ogni contraria domanda ed eccezione rigettata, così provvede:

- condanna la ASST SETTE LAGHI, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, a provvedere alla liquidazione di centoquarantadue (142) giorni di ferie non godute in favore di ██████ per un importo complessivo di € 49.714,20, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal di del dovuto al saldo;

- condanna la ASST SETTE LAGHI, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, a rifondere a ██████ le spese di lite liquidate nell'importo di € 4.800,00 per compensi professionali oltre C.P.A., rimborso forfettario al 15% ed IVA se dovuta per legge da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Riserva il termine di 60 giorni per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Varese, 22/10/2024

Il Giudice

████████████████████