



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI FERRARA**

OGGETTO: impiego pubblico. Indennità finanziaria per ferie non godute

**SEZIONE LAVORO**

in persona della dott.ssa Monica Bighetti, giudice del lavoro, all'udienza del **18/06/2020**, ha pronunciato ai sensi dell'art.83 comma 7 lettera h) d.l. 18/2020 conv. in l. 27/2020 la seguente

**SENTENZA**

nella causa **n. 26/2019 R.G.** promossa

**DA**

• **MARIANO PIU** (C.F. PIUMRN68M14B963Q), rappresentato e difeso dagli Avvocati **MONICA TAGLIATELA** e **GIOVANNI TAGLIATELA**, per procura in atti ed elettivamente domiciliato presso il loro studio in Caserta via Trieste n.116;

**RICORRENTE**

**CONTRO**

• **AZIENDA USL FERRARA** (C.F. 01295960387) rappresentata e difesa dall'Avv. **MAGAGNA BENITO** per procura come in atti, elettivamente domiciliata presso il suo studio in Ferrara, via del Turco 7

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** impiego pubblico. Indennità finanziaria per ferie non godute.

\*\*\*\*\*

**CONCLUSIONI DELLE PARTI:** si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

**MOTIVAZIONE**

§1. Con ricorso depositato il 16 gennaio 2019 **Mariano Piu**, medico ortopedico, dipendente a tempo pieno e indeterminato dal 31 dicembre 2004 al 31 gennaio 2016 della AUSL FERRARA con il profilo di dirigente medico di primo livello, assegnato all'Unità Operativa di ortopedia dell'Ospedale SS. Annunziata di Cento, dimessosi con effetto dal 31 dicembre 2016, conveniva in giudizio il datore di lavoro per l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“accogliere il ricorso e previo accertamento del diritto rivendicato per i motivi adottati, condannare l'Azienda Usl di Ferrara ...al pagamento dell'indennità sostitutiva per ferie non godute, indennità da quantificare in €13.543,28 o nella diversa misura che risulterà in corso di causa, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge; in subordine condannare l'Azienda Usl Ferrara...al pagamento della somma dovuta a titolo di*



*risarcimento danni da quantificare, anche in via equitativa, in €13.543,28 o nella diversa somma che risulterà più giusta ed equa, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge; con vittoria di spese, competenze di giudizio e rimborso del contributo unificato da attribuire agli avvocati anticipatari”*

Il medico adduceva che negli anni dal 2012 al 2016 non aveva goduto completamente delle ferie per motivi di servizio e in ragione della mancata predisposizione da parte dell’AUSL di un piano annuale di ferie. Preannunciando le proprie dimissioni per motivi personali a decorrere dal 1° gennaio 2017, egli aveva richiesto, in data 29 settembre 2016<sup>1</sup>, di godere dei 90 giorni di ferie residue nel periodo di preavviso o in subordine la monetizzazione delle stesse. Il Direttore dell’unità operativa negava la possibilità di fruire di ferie per ragioni di servizio<sup>2</sup>, eccetto dieci giorni, usufruiti solo in parte. Al termine del rapporto di lavoro per dimissioni residuavano 86 giorni di ferie non godute – riferibili agli anni dal 2013 al 2016 - di cui chiedeva, in principalità, la monetizzazione. In subordine, sul rilievo che la mancata fruizione di ferie aveva comportato un danno da stress ed usura psicofisica di cui si presume l’esistenza, chiedeva il risarcimento dei danni da inadempimento contrattuale (anche ex art.2087 c.c.) da liquidarsi in via equitativa.

In diritto allegava il disposto dell’art.21 del CCNL Area Dirigenza medica e veterinaria secondo il quale *”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 dirigente, l’azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse”*.

Deduceva inoltre l’inapplicabilità dell’art.5 comma 8 del d.l 95/2012 convertito in l. 7 agosto 2012 n. 135, concernente il divieto di monetizzazione delle ferie, in quanto al dipendente non era stato possibile godere delle ferie per *”causa a lui non imputabile”* ma solo per l’ostacolo oppostogli dal datore di lavoro *per motivi di servizio* ossia per non creare disservizio all’unità operativa di ortopedia.

Riguardo all’ipotesi risarcitoria, assumeva che la mancata fruizione delle ferie era dipesa da un comportamento inadempiente del datore di lavoro che non aveva organizzato le ferie del dipendente predisponendo un piano annuale di godimento rifiutando le istanze dallo stesso proposte e non avendo nemmeno proposto periodi alternativi. La Corte Costituzionale, nel dichiarare non fondata la questione di costituzionalità dell’art.5 comma 8 citato, aveva infatti chiarito che il divieto di monetizzazione non travolge il diritto del dipendente a chiedere il risarcimento del danno per non avere goduto delle ferie per colpevole inadempimento del datore di lavoro (Corte Cost. n. 95/2016).

**§ 2.** Si costituiva in giudizio l’AUSL contestando le avverse pretese di cui chiedeva il rigetto. Osservava l’Azienda che il dirigente medico si era dimesso volontariamente con nota del 29 settembre 2016 concedendo il preavviso di mesi tre e nel contempo chiedendo di fruire di 90 giorni di ferie residue. Il direttore dell’Unità Operativa di ortopedia dell’Ospedale, dott. Massini, aveva rigettato la richiesta salvo giorni dieci, adducendo il disservizio che si sarebbe determinato nel reparto per l’assenza continuativa ininterrotta. Peraltro il CCNL area IV Dirigenza Medica Veterinaria (art.9) vietava la fruizione delle ferie nel periodo di preavviso. Il ricorrente non sfruttava l’occasione di godere di 10 giorni di ferie ma si limitava ad usufruire 4 giorni. Sottolineava l’Azienda che il dirigente medico concordava e programmava le ferie di comune accordo con i colleghi, tenuto conto delle necessità organizzative ed operative del reparto; conseguentemente *“lo stesso ricorrente poteva concordare e*

<sup>1</sup> Doc.3 prodotto da AUSL protocollato il 30 settembre 2016. I documenti allegati al ricorso non sono numerati in pct e sono tutti compresi in un unico allegato. Si numerano quindi in 1) CCNL stralcio, 2) busta paga 3) busta paga, 4) busta paga, 5) riepilogo presenze dicembre 2016 con indicazione ferie residue; 6) domanda di ferie e risposta contestuale dott. Massini 7) pec avv. Tagliatela di richiesta monetizzazione in data 7 marzo 2017.

<sup>2</sup> Doc. 4 AUSL.



*programmare insieme ai colleghi dell'UO ortopedia le sue ferie annuali e curare i rapporti familiari, gli amici e la musica e se non lo ha fatto ciò non è accaduto per "ragioni di servizio" ma per sua precisa scelta personale, e quindi non per inadempimento del datore di lavoro".*

In ogni caso le ferie non erano state domandate nel corso degli anni né quindi respinte (a parte l'ultima richiesta cumulativa) pertanto il lavoratore dirigente non aveva provato il presupposto della sua domanda. Analogamente nessuna prova era stata offerta in merito al danno subito e alla sua quantificazione.

In diritto l'azienda Ausl ricordava che l'art.5 comma 8 del d.l. 95/2012 convertito con modificazioni dall'art.1 comma 1 della legge 7 agosto 2012 n.135, in vigore dal 7 luglio 2012, aveva introdotto il divieto di monetizzazione per le ferie dei pubblici dipendenti anche dirigenti, per limitare la spesa pubblica a seguito dell'abuso dell'istituto. Il legislatore aveva vietato espressamente la corresponsione dell'indennità in caso di dimissioni del lavoratore. Le norme contrattuali più favorevoli, come il comma 13 dell'art.21 CCNL dirigenza medica – invocato dal ricorrente- erano state oggetto di disapplicazione esplicita da parte della legge citata.

La Corte costituzionale, nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale della disposizione legislativa, aveva chiarito che la monetizzazione non poteva ritenersi esclusa quando il godimento delle ferie fosse stato impedito da malattia o da altra causa non imputabile al lavoratore.

Sotto questo profilo ricordava che ai sensi dell'art.21 del CCNL il dirigente medico *"godeva di piena autonomia nella programmazione ed organizzazione delle proprie ferie, con l'unico obbligo di coordinarsi con i colleghi medici dell'UO ortopedia"* mentre la Suprema Corte aveva in argomento escluso l'inadempienza del datore di lavoro qualora il dirigente non avesse esercitato il potere di attribuirsi le ferie (Cass. 23697/2017).

Pertanto, concludeva l'Azienda, "l'onere della prova dell'esistenza dell'impossibilità di godimento è interamente a carico del ricorrente" il quale doveva dimostrare l'esistenza di nessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive, ostative alla fruizione delle ferie per poter godere dell'indennità sostitutiva. Il ricorrente non aveva dimostrato né chiesto di dimostrare che la causa del mancato godimento fosse imputabile al datore di lavoro ed anzi, al contrario, il mancato godimento gli era addebitabile, non avendo chiesto di godere di ferie pur potendo ex art.21 CCNL.

Nessuna prova era stata poi proposta per dimostrare il danno subito a seguito del mancato godimento delle ferie, avvenuto comunque per causa imputabile esclusivamente al lavoratore.

Contestava infine il conteggio operato da controparte, avvenuto secondo la retribuzione del 2016 e non secondo la retribuzione degli anni in cui le "ferie non godute" erano maturate.

Concludeva quindi per il rigetto delle avverse domande.

**§3.** E' ora opportuno riportare testualmente le norme applicabili alla fattispecie: dalla Costituzione Italiana alla normativa europea, dalla normativa interna a quella di fonte contrattuale.

**Art.36 Cost:** (...) il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

**c.c. art. 2109. Periodo di riposo .**

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito [\[c.c. 2243\]](#), possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto



conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge [, dalle norme corporative] , dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

**D.Lgs. 08/04/2003, n. 66 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.**

**Art. 10 Ferie annuali- In vigore dal 1° settembre 2004**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'*articolo 2, comma 2*, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'*articolo 3, comma 2*, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

**D.L. 06/07/2012, n. 95**

**Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario.  
Convertito in legge n. 135/2012**

**Art. 5 Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni**

1. (omissis)

*8. 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 delle 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. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.*

**Parlamento Europeo**

**Dir. 04/11/2003, n. 2003/88/CE**

**Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.**

**Pubblicata nella G.U.U.E. 18 novembre 2003, n. L 299. Entrata in vigore: 2 agosto 2004.**

**Articolo 7**

*Ferie annuali.*



1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di **almeno 4 settimane**, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.
2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite **non può** essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

## **Parlamento Europeo**

**Com. 12/12/2007**

**Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**

**Pubblicata nella G.U.U.E. 14 dicembre 2007 n. C 303.**

### **Articolo 31**

*Condizioni di lavoro giuste ed eque*

1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.
2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

*CCNL 5 DICEMBRE 1996 dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale*

### **ART. 21: Ferie e festività**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.
2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.
5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, 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.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. 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 fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

*13. 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 fruito 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.*

**§ 4.** Il dott. Piu Mariano è stato dipendente dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara dal 31 dicembre 2004 al 31 dicembre 2016 in qualità di dirigente medico di primo livello assegnato all'Unità Operativa di Ortopedia dell'Ospedale Santissima Annunziata di Cento (Ferrara).

Il rapporto di lavoro è cessato per dimissioni del dipendente, rassegnate il 29 settembre 2016 "per motivi personali" (doc.3 AUSL).

L'Azienda Unità Sanitaria Locale ha personalità giuridica pubblica.

Ai sensi dell'art.1 commi 1 e 2 del d. lgs. 165 del 30 marzo 2001 il rapporto di lavoro è da considerarsi alle dipendenze di una pubblica amministrazione.

In data 29 settembre 2016 il dott. Piu ha chiesto di usufruire di ferie dal 1° ottobre 2016 per novanta giorni allegando il rendiconto delle ferie arretrate (vedi doc.5 e 6 allegati al ricorso; doc.3 AUSL).

Il Dirigente del Servizio dott. Giorgio Massini, dirigente di secondo livello, direttore dell'Unità operativa di Ortopedia dell'Ospedale di Cento, ha negato quanto richiesto secondo la seguente motivazione: *"vista la richiesta non si autorizza l'assenza per motivi di servizio e non creare disservizio all'Unità Operativa Ortopedia Ospedale di Cento –Bondeno, fatto salvo dieci giorni"*.

Analogamente la comunicazione interna recante la data del 14 ottobre 2016 (doc.4 AUSL) secondo la quale il Direttore dott. Massini spiega agli uffici amministrativi che *"vista la richiesta di dimissioni del dott. Mariano Piu tengo a precisare che per non creare problemi nell'ortopedia di Cento –Bondeno si concede la possibilità di usufruire nel periodo dei tre mesi di preavviso un numero corrispondente a dieci giorni di ferie"*.

Il dott. Piu ha usufruito di quattro giorni di ferie, dei dieci concessi.

Il Dirigente di secondo livello dott. Massini, direttore dell'Unità operativa, è sovraordinato al dott. Piu, dirigente di primo livello.



Il dirigente di primo livello è tenuto al rispetto di un orario di lavoro (art. 14 ccnl<sup>3</sup> e teste Vendemia; 7 ore e 36 minuti risulta dalla stampa registro presenze doc.5 AUSL) è tenuto a svolgere lavoro notturno (art.7 CCNL 10 febbraio 2004) turni di guardia (art.16 CCNL 3 novembre 2005) e pronta disponibilità (art.17 CCNL 3 novembre 2005) ed è soggetto al potere direttivo e organizzativo del dirigente di secondo livello. È quest'ultimo che concede/autorizza le ferie annuali, come è reso **evidente** anche dai provvedimenti scritti prodotti dalle parti (doc.allegati ricorrente, documenti 3 e 4 Azienda USL). Il ricorrente matura 28 giorni di ferie l'anno (doc.5 AUSL).

§ 5. L'unità operativa di Ortopedia dell'ospedale di Cento disponeva di un reparto degenze, una sala operatoria, una sala gessi, un ambulatorio presso il nosocomio di Cento ed un ambulatorio presso il nosocomio di Bondeno (testi Borile e Vendemia).

La sala gessi impegnava due medici al giorno, con orario dalle 8 alle 15.12. La sala gessi continuava poi nel pomeriggio, con un solo medico che si occupava sia delle urgenze che del reparto.

L'ambulatorio di Cento dal lunedì al venerdì impegnava un medico e quello di Bondeno impegnava un altro medico, ma solo due o tre volte alla settimana.

La sala operatoria impegnava due medici grosso modo per tutto l'orario di lavoro. Nella sala operatoria, a seconda della difficoltà dell'intervento, potevano esser impegnati anche tre medici.

Un medico era impegnato nel reparto al mattino.

Uno dei medici che aveva lavorato al mattino si fermava anche al pomeriggio per coprire il reparto e le urgenze fino alle 20:00<sup>4</sup>

Esisteva un servizio di reperibilità notturna e di guardia notturna. La guardia non concerneva tutte le notti.

Chi svolgeva la guardia notturna non doveva essere al lavoro sei ore prima e riposava per almeno 11 ore il giorno successivo "quei due giorni lì si perdeva la presenza del medico che faceva la notte"<sup>5</sup>.

I medici assegnati all'unità operativa di ortopedia dovevano frequentare corsi di aggiornamento obbligatori "che portavano via una o due unità dal servizio e quindi chi rimaneva..." pag.17 Vendemia).

Gli stessi medici effettuavano orario straordinario per coprire tutti i servizi e quindi, poiché le ore di straordinario non venivano retribuite, erano recuperate dai medici con giorni di riposo compensativo (teste Vendemia)

Il reparto ha avuto nel periodo di cui è causa una presenza media di sette od otto medici. Non sempre ci sono stati anche nove medici.

---

<sup>3</sup> ART. 14 CCNL 3 NOVEMBRE 2005 COMMA 2 L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

ART. 14 CCNL 3 NOVEMBRE 2005 COMMA 7 La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16<sup>(pag. 51)</sup> CCNL 3.11.2005 (Servizio di guardia). Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

<sup>4</sup> Dott.ssa Borile pag.5.

<sup>5</sup> Dott.ssa Borile pag.4.



Il dott. Vendemia, che ha lavorato presso l'unità operativa di ortopedia di Cento dal 15 gennaio 1996 al 31 dicembre 2014 ha maturato un numero considerevole di ferie arretrate.

Una volta maturata la decisione di dimettersi, ha cercato di smaltire le ferie facendo una settimana al mese nei mesi di ottobre, novembre e dicembre e prendendo tre settimane d'estate ma non è riuscito a smaltirle: "*chiaro che se le facevo io, poi non andavano in ferie gli altri. Ma perché il discorso era quello lì*" (Teste Vendemia).

La dott.ssa Borile, che lavora attualmente presso la medesima unità operativa essendo stata assunta nel 2008, ha maturato ferie arretrate.

La dott.ssa Borile riferisce che vi sono altri medici dello stesso reparto che hanno maturato ferie arretrate (pag.22).

§ 6. Quanto alle modalità di richiesta delle ferie è certo che il dirigente medico presentava una domanda.

Era il Direttore dell'unità operativa che autorizzava le ferie. Ciò si deduce dal documento n.6 presentato dal ricorrente – richiesta ferie con contestuale diniego dott. Massini, salvo giorni dieci- nonché dalla deposizione dei due testimoni (pag.7 Borile).

Tuttavia se non vi era accordo con i colleghi per le ferie, la domanda non veniva presentata, perché sarebbe stato inutile, sarebbe stata rifiutata (pag. 18 teste Vendemia).

Esisteva nello *studio medici* un calendario a disposizione di tutti i medici del reparto di ortopedia ove ognuno poteva segnare i propri *desiderata* e chi si segnava per primo aveva la precedenza. Il numero dei colleghi che poteva essere contemporaneamente in ferie dipendeva dal numero di medici in organico perché comunque vi era la necessità di coprire tutti i turni (dott.ssa Borile pag.6).

Invece nei periodi di Natale, Pasqua e per il periodo estivo i medici si riunivano uno o due mesi prima per concordare le ferie. In questi periodi vi era una riduzione delle attività del reparto (chiusura di sala operatoria, chiusura di ambulatori) cosicché i medici potevano anche andare in ferie in due contemporaneamente (teste dott.ssa Borile pag.6). Tuttavia tale possibilità per il periodo estivo era limitata ad un arco temporale di un mese e mezzo circa (metà luglio e agosto) destinato alle ferie estive di sette od otto medici. Ciò in quanto i mesi di giugno, la prima metà di luglio e il mese di settembre non registravano diminuzione dell'attività dell'Unità Operativa (teste Borile pag.7).

Non esisteva un piano ferie annuale (testi Borile pag.22 e Vendemia pag.17). Era il dott. Massini che dava disposizioni per ridurre i servizi in modo da poter usufruire delle ferie nel periodo estivo (Vendemia pag.16).

La dott.ssa Borile spiega che il proprio arretrato di ferie si è formato sia per esigenze di servizio che per propria volontà "un po' tutte e due le cose" in quanto nei periodi in cui ella avrebbe desiderato godere di ferie altri erano in ferie e in periodi in cui nessuno era assente ella non era interessata a chiedere ferie (dott.ssa Borile pag.9). La dott.ssa Borile aggiunge che durante l'anno – intendendo fuori dal periodo estivo, Natale e Pasqua – una persona poteva stare assente massimo per una settimana (pag.10), se erano garantiti tutti i servizi dai rimanenti medici.

Dopo le dimissioni di Piu (due anni fa, dice la teste che ha depresso l'8 ottobre 2019) il primario Massini ha proposto verbalmente di fare una settimana a testa di ferie alternandosi al fine di smaltirle durante il corso dell'anno ma i medici non hanno sfruttato appieno questa possibilità (pag.8) perché comunque la scelta del periodo in cui fruire delle ferie è anche legato a fattori personali (le persone che fanno compagnia durante le ferie).

In sostanza è emerso che nel periodo estivo il dott. Piu poteva fare al massimo due settimane di ferie. Per Natale e Pasqua poteva essere concesso qualche altro giorno. Nel resto del periodo dell'anno, egli avrebbe potuto godere di una settimana di ferie se colleghi non si fossero prenotati prima e se a causa delle guardie e correlati riposi e corsi obbligatori si fossero coperti tutti i servizi. Di fatto tutti i medici hanno accumulato ferie perché quando le



ferie interessano, nei periodi estivi in particolare, o per le tradizionali festività, non è possibile goderne mentre la residua possibilità di goderne in altri periodi dell'anno è condizionata a molti fattori organizzativi. Il direttore non prestabiliva un piano ferie annuale.

§7. L'art. 5, co.8, D.L. 06/07/2012, n. 95 convertito in l. 135/2012 ha introdotto, a far data dal 7.7.2012, il divieto di monetizzazione delle ferie non fruito nel pubblico impiego. Esso dispone 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) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle 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 (omissis).**

La disposizione si prefigge di reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute, ai fini di contenimento della spesa pubblica, e a ***“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”*** (Corte Cost. 6 maggio 2016 n.95).

La legge dispone quindi che in caso di dimissioni – e quindi nel caso che ci occupa – è interdetta l'erogazione di trattamenti sostitutivi delle ferie non godute da parte del pubblico dipendente, anche di qualifica dirigenziale, pena la richiesta di restituzione delle somme e la responsabilità disciplinare e amministrativa per il dirigente responsabile.

La disposizione è stata oggetto di vaglio da parte della Corte Costituzionale nella sentenza 6 maggio 2016 n.95, come indicato da entrambe le parti.

In sintesi la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di costituzionalità sollevata dal tribunale di Roma, sezione lavoro, rispetto agli articoli 3, 36 primo e terzo comma, 117 primo comma della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art.7 della direttiva 4 novembre 2003 n. 2003/88/Ce perché la norma impugnata, correttamente interpretata alla luce dei principi costituzionali, delle fonti internazionali ed europee deve essere intesa nel senso che essa ***non preclude*** la retribuzione delle ferie non godute per causa non imputabile al lavoratore. Ed infatti ***“tale 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”*** (paragrafo 5 della sentenza citata).

§ 8. Non è possibile quindi appellarsi *tout court* alla disposizione di cui all'art.5 comma 8 d.l. 6 luglio 2012 n.95 per negare la sussistenza del diritto alla monetizzazione delle ferie non godute.

Occorre verificare se la ***causa*** del mancato godimento delle ferie sia imputabile al lavoratore. Occorre chiedersi su chi gravi l'onere della prova di tale circostanza.

L'Azienda convenuta sostiene che è imputabile al ricorrente il fatto di non aver goduto delle ferie, essendo libero di goderle e sceglierle a piacimento. Sostiene anche che spetta al medico dimostrare le indifferibili esigenze di servizio che lo hanno costretto al lavoro anziché al riposo.

Le affermazioni difensive dell'AUSL non sono condivisibili.



§9. L'Azienda convenuta sostiene che il mancato godimento delle ferie dipenda da causa imputabile al lavoratore. Declinata in vari modi nell'ambito delle memorie difensive la tesi della convenuta si snoda fundamentalmente su due passaggi: il dirigente medico era libero di programmare le ferie e quindi *imputet sibi* se non le ha godute; l'onere della prova dell'impossibilità di godere delle ferie ricade sul dirigente medico.

Sotto questo profilo la convenuta richiama l'art.21 comma 8 del CCNL 5 dicembre 1996 dal quale si evincerebbe che il dirigente medico gode di piena autonomia nella programmazione ed organizzazione delle proprie ferie, con l'unico obbligo di coordinarsi con i colleghi medici dell'Unità operativa. La disposizione citata così dispone:

*8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruiti, 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.*

Senonché detta disposizione non si applica ai dirigenti di primo livello, quale è il ricorrente.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, occupandosi di monetizzazione delle ferie dei dirigenti medici, antecedentemente all'entrata in vigore del d.l. 95/2012 (Cass. 8 novembre 2016-26 gennaio 2017 n.2000 e Cass. S.U.17 aprile 2009 n.9146).

Vigendo la possibilità di monetizzazione per i dirigenti ai sensi dell'art.21 comma 13 del CCNL<sup>6</sup>, secondo il quale "*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 fruiti 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*" la Corte ha affermato che tale disposizione contrattuale non si applica ai dirigenti di primo livello<sup>7</sup>. Con la conseguenza che a questi non si applica il principio secondo cui il dirigente che sia titolare del potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, ove non eserciti detto potere e non fruisca, quindi, del periodo di riposo, non ha il diritto all'indennità sostitutiva, a meno che non provi la ricorrenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive, ostative alla suddetta fruizione.

L'orientamento giurisprudenziale citato dalla convenuta mediante il richiamo alla sentenza Cass. 10 ottobre 2017 n.23697 (e altre come Cass. 14 marzo 2016 n. 4920) è riferita ad un caso diverso da quello del dirigente medico di primo livello, concernendo un dirigente apicale munito di potere di attribuirsi le ferie in piena autonomia, senza condizionamento

---

<sup>6</sup> 13. *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 fruiti 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.*

<sup>7</sup> L'art. 21, comma 13, del c.c.n.l. 5 dicembre 1996, area dirigenza medica e veterinaria, che dispone il pagamento delle ferie nel solo caso in cui, all'atto della cessazione del rapporto, risultino non fruiti per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, va interpretato in modo conforme al principio di irrinunciabilità delle ferie, di cui all'art. 36 Cost., di guisa che si applica solo nei confronti dei dirigenti titolari del potere di attribuirsi il periodo di ferie senza ingerenze da parte del datore di lavoro e non anche nei confronti dei dirigenti privi di tale potere. *Sez. L - , Sentenza n. 2000 del 26/01/2017 (Rv. 642787 - 01(Sez. U, Sentenza n. 9146 del 17/04/2009, Rv. 607466 - 01))*



alcuno da parte del titolare dell'impresa. Solo in questo caso *“il potere in capo al dirigente di scegliere da sé stesso tempi e modi di godimento delle ferie costituisce eccezione da sollevarsi e provarsi a cura del datore di lavoro, mentre l'esistenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali ed obiettive, ostative alla fruizione di ferie, integra controeccezione da proporsi e dimostrarsi a cura del dirigente”* (Cass. citata pagine 11 e 12).

I dirigenti di primo livello del servizio sanitario nazionale, sono medici *“inquadri in posizione sottordinata a quelli di secondo livello e alla direzione sanitaria responsabile della conduzione della struttura ospedaliera”*. Pertanto non hanno *“il potere di programmare le ferie ed autoattribuirsi il godimento”* (Cass. lav. 8/11/2016-26/1/2017 n. 2000). Ne discende, prosegue la Corte che *“ai ricorrenti si applica il principio generale secondo cui il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha soltanto 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”* (Cass. 8 novembre 2016 -27 gennaio 2017 n. 2000 e sentenze in esso richiamate tra cui Sez. Unite 9146/2009).

**§ 10.** Quanto sopra sostenuto in punto di diritto – ossia che il dirigente medico di primo livello non ha il potere di autoattribuirsi le ferie- diritto è stato appurato anche in fatto. Non è condivisibile l'affermazione secondo la quale il dott. Piu poteva andare in ferie secondo il suo gradimento nel momento in cui egli decideva di farlo. Anzi era proprio questo che il dirigente medico non poteva fare. Lo testimonia la dott.ssa Borile: nel periodo in cui ella desiderava usufruire di ferie altri ne usufruivano. Ella avrebbe dovuto usufruire di ferie, e solo per una settimana, quando non lo desiderava, sol perché le condizioni del servizio e la volontà degli altri colleghi lo permettevano.

In questo quadro occorre innanzitutto considerare che spetta sempre al datore di lavoro organizzare le ferie, tenendo conto delle esigenze dell'azienda e degli interessi del prestatore di lavoro ai sensi dell'art.2109 del codice civile.

E spetta sempre al datore di lavoro garantire, ogni anno, il godimento di almeno quattro settimane di ferie (**art.10 l. lgs 66/2003**).

Il dirigente di secondo livello o comunque la direzione sanitaria hanno quindi il dovere di organizzare i servizi in modo che tale diritto sia garantito.

Può fissarsi quindi un primo punto fermo: il dott. Piu non aveva né il diritto né il potere di autoattribuirsi le ferie di talché non può dirsi che il mancato godimento delle stesse, solo per questo motivo, gli sia imputabile.

**§ 11.** Non spetta poi al dott. Piu provare che non gli è imputabile il mancato godimento delle ferie.

La Corte Costituzionale, come già premesso, ha stabilito che il divieto di monetizzazione non si applica se il mancato godimento delle ferie non è imputabile al lavoratore.

Alla luce della normativa europea e della giurisprudenza europea non spetta al lavoratore provare che il mancato godimento deriva da causa a lui non imputabile.

Il 6 novembre 2018 la Grande Sezione della Corte di Giustizia dell'Unione europea ha emesso tre importanti sentenze sul diritto alle ferie retribuite del lavoratore pubblico e del lavoratore privato (causa C-619/16 Kreuziger, causa C-684/16 Max-Planck, cause riunite C-569/16 e C 570/16, Bauer e Broßonn). Esse sono state diffusamente commentate dai giuristi per i principi di diritto sociale in essa affermati, per la dichiarata applicabilità diretta anche a livello orizzontale dell'art.31 par.2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, nonché per l'esplicito invito al giudice nazionale a disapplicare la normativa interna ove si



rivelasse impossibile una interpretazione conforme all'art.7 della direttiva 2003/88 e all'art.31 comma 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione.

Le tre sentenze hanno origine da casi verificatisi in Germania e si snodano sull'interpretazione, sotto differenti profili, dell'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, in connessione con l'art.31 comma 2 della Carta di Nizza.

Esse dettano principi importanti anche per la definizione della presente causa.

Innanzitutto occorre osservare che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, sopra riportato, risponde a criteri di incondizionalità e di sufficiente precisione, *giacché pone a carico degli Stati membri, in termini non equivoci, un obbligo di risultato preciso e assolutamente incondizionato quanto all'applicazione della regola da esso enunciata, che consiste nella previsione per ogni lavoratore di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. Tale articolo soddisfa quindi le condizioni richieste per produrre un effetto diretto (v., in tal senso, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punti da 34 a 36)* (da sentenza Bauer, punto 72). Appartiene alla giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia il principio secondo il quale, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva sono incondizionate e sufficientemente precise, i privati possono farle valere dinanzi ai giudici nazionali nei confronti dello Stato membro e di tutti gli organi della sua amministrazione, comprese le autorità decentrate e gli organismi ed enti soggetti all'autorità o al controllo dello Stato o a cui sia stato demandato da uno Stato membro l'assolvimento di un compito di interesse pubblico.

La direttiva 2003/88 si applica quindi direttamente nei confronti dell'Azienda Ausl di Ferrara, persona giuridica pubblica e datore di lavoro pubblico.

In ogni caso l'art.31 comma 2 della Carta, riflettendo un principio essenziale del diritto sociale dell'Unione il cui contenuto - diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite - non può essere derogato, e rivestendo esso carattere imperativo e incondizionato ("ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite") implica che il giudice nazionale "investito di una controversia tra un lavoratore ed il suo ex datore di lavoro avente la qualità di privato (ma il principio vale anche per il datore di lavoro pubblico n.d.r.) deve disapplicare tale normativa nazionale e assicurarsi che, ove detto datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di avere esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione, il lavoratore medesimo non possa essere privato dei diritti da lui maturati a dette ferie annuali retribuite, né correlativamente, e in caso di cessazione del rapporto di lavoro, essere privato dell'indennità finanziaria per le ferie non godute, il cui pagamento è direttamente a carico, in tal caso, del datore di lavoro interessato" (CGUE Max-Planck citata, punto 81; vedi anche CGUE Bauer, citata, punto 92).

§ 12. E' evidente che l'art.31 comma 2 della Carta e l'art.7 della direttiva 2003/88 contrastano apparentemente con la normativa interna relativa al divieto di monetizzazione delle ferie nel pubblico impiego. La legge infatti pone un divieto che la normativa europea non pone. Anzi, l'indennità finanziaria sostitutiva ha come unica condizione la cessazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia si ritiene che il contrasto, relativamente al caso di specie, sia apparente.

La Corte Costituzionale, nell'intervento già citato, consente infatti di rendere omogenee le discipline.

La disapplicazione è imposta qualora sia impossibile interpretare la normativa nazionale in modo da garantirne la conformità all'art.7 della direttiva 2003/88 e all'art.31 comma 2 della Carta dei diritti fondamentali (CGUE Max-Planck punto 81, CGUE Bauer, citata, punto 92).



La normativa nazionale può essere interpretata alla luce del diritto europeo.

E' questa la strada che si intende seguire.

In altre parole l'art.5 comma 8 d.l. 95/2012 può essere interpretato conformemente alla direttiva. Segnatamente, mediante un procedimento esegetico *secundum legem*, in conformità alla Costituzione, alla Carta dei diritti fondamentali ed alla direttiva 2003/88 del Parlamento CE e del Consiglio, la disposizione di cui all'art.5 non assume un significato di divieto assoluto di monetizzazione delle ferie non fruita.

§ 13. Si è già visto che la Corte Costituzionale ha ritenuto conforme a Costituzione l'art.5 comma 8 d.l. 95/2012 a condizione che venga rimosso l'errato presupposto interpretativo secondo il quale il divieto di monetizzazione si applica anche quando il lavoratore non abbia potuto godere delle ferie per malattia o per altra causa a lui non imputabile (Corte Cost. 95/2016, §3).

Similmente la Corte di Giustizia ha precisato, nella sostanza, che il lavoratore può perdere il diritto alle ferie ed alla monetizzazione delle ferie non fruita se egli liberamente e consapevolmente non usufruisce delle ferie e quindi, per causa a lui imputabile.

Tuttavia la Corte di Giustizia nell'interpretare l'art.7 della direttiva e l'art.31 comma 2 della Carta dei diritti fondamentali, delinea chiaramente i contorni di tale evenienza.

A che condizioni, in altre parole, possa dirsi imputabile al lavoratore dipendente la mancata fruizione delle ferie.

Conviene sospendere il ragionamento per dare conto brevemente dei passaggi motivazionali più rilevanti delle sentenze citate.

§ 14. Ai fini che in questa sede interessano, è opportuno riportare pedissequamente il percorso argomentativo utilizzato dalla Corte di Giustizia nella causa n.619/2016 Kreuziger. Il medesimo ragionamento è effettuato, anche in tema di onere della prova, nella causa Max-Planck, nei punti da 27 a 48 della sentenza. La Corte di Giustizia così si esprime:

28. *Al riguardo, si deve ricordare, anzitutto, che, secondo costante giurisprudenza della Corte, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un **principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione**, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 15 e giurisprudenza ivi citata).*

29. *Peraltro, il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, una particolare importanza, **ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati** (sentenza del 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).*

30. *Poiché il procedimento principale verte su un rifiuto di pagare un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute alla data della cessazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti in causa, occorre ricordare che, quando il rapporto di lavoro sia cessato, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile. 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'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 riconosce al lavoratore il diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).*

31. *Come ricordato al punto 22 della presente sentenza, **la Corte ha sottolineato che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, alla mancata fruizione da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui tale rapporto è cessato.***



32. A questo proposito, dalla giurisprudenza della Corte emerge che tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa **osta a disposizioni o pratiche nazionali** le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in grado di fruire di tutte le ferie annuali cui aveva diritto prima della cessazione di tale rapporto di lavoro, in particolare perché era in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto (sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 62; del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 31, nonché del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 65).

33. La Corte ha inoltre dichiarato che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può essere interpretato nel senso che il diritto alle ferie annuali retribuite e, pertanto, quello all'indennità finanziaria di cui al paragrafo 2 di detto articolo possano estinguersi a causa del decesso del lavoratore (omissis).

34. Con riferimento al procedimento principale, si deve rilevare che, secondo quanto prospettato nella decisione di rinvio e illustrato ai punti da 25 a 27 della presente sentenza, il rifiuto dell'ex datore di lavoro del sig. Kreuziger di versargli un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute prima della cessazione del rapporto di lavoro si fonda, in particolare, su una normativa nazionale, segnatamente l'articolo 9 dell'EUrIVO, ai sensi della quale il diritto a tali ferie si è estinto non in conseguenza della cessazione del suddetto rapporto di lavoro in quanto tale, ma **a causa del fatto che il sig. Kreuziger non ha chiesto di fruire delle stesse nel corso di tale rapporto.**

35. La questione posta è quindi, in sostanza, di stabilire se, alla luce della giurisprudenza della Corte richiamata al punto 31 della presente sentenza, alla data in cui il rapporto di lavoro discusso nel procedimento principale è cessato, il sig. Kr. avesse o meno ancora diritto a ferie annuali retribuite convertibili in indennità finanziaria a causa della cessazione di detto rapporto.

36. Tale questione verte quindi, sotto un primo profilo, sull'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 ed è volta a chiarire se tale disposizione osti a che il diritto da essa garantito possa, in caso di ferie annuali non godute, estinguersi automaticamente per il motivo che il lavoratore non lo ha esercitato nel corso del rapporto di lavoro.

37. A tale riguardo, in primo luogo, **non** si può desumere dalla giurisprudenza della Corte menzionata ai punti da 30 a 33 della presente sentenza che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, **a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite** da parte di un lavoratore, quest'ultimo debba comunque continuare a godere del diritto alle ferie annuali di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, del diritto all'eventuale indennità sostitutiva, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo.

38. In secondo luogo, se è pur vero che, secondo costante giurisprudenza, con l'intento di garantire l'osservanza del diritto fondamentale del lavoratore alle ferie annuali retribuite sancito dal diritto dell'Unione, **l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può essere oggetto di interpretazione restrittiva a scapito dei diritti che il lavoratore trae da questa** (v., in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 22 e giurisprudenza ivi citata), è tuttavia altresì importante ricordare che il pagamento delle ferie prescritto al paragrafo 1 di tale articolo è volto a consentire al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie cui ha diritto (v., in tal senso, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 49).

39. Secondo giurisprudenza costante della Corte, il diritto alle ferie annuali, sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, è infatti volto a consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di relax e svago (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

40. Del resto, 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'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 mira segnatamente a garantire che il lavoratore possa



beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (v., in tal senso, sentenza del 16 marzo 2006, *Robinson-Steele e a.*, C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 60 e giurisprudenza ivi citata).

41. In terzo luogo, come emerge dai termini stessi dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte, spetta agli Stati membri definire, nella loro normativa interna, le condizioni di esercizio e di attuazione di detto diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersene (sentenza del 20 gennaio 2009, *Schultz-Hoff e a.*, C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

42. A tale riguardo, la Corte ha segnatamente precisato che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da tale direttiva, 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 del 20 gennaio 2009, *Schultz-Hoff e a.*, C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

43. Orbene, una normativa nazionale come l'articolo 9 della EUrIVO disciplina l'ambito delle modalità di esercizio delle ferie annuali retribuite, ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e della giurisprudenza della Corte citata al punto precedente.

44. Una normativa di questo tipo fa parte delle norme e delle procedure di diritto nazionale applicabili per la determinazione delle ferie dei lavoratori e volte a tener conto dei vari interessi in gioco (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, punto 22).

45. Tuttavia, come risulta dal punto 42 della presente sentenza, è 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 esercitare tali diritti**.

46. Nel caso di specie, si deve rilevare come dalla decisione di rinvio emerga che l'articolo 9 dell'EUrIVO sembra essere interpretato dal *Verwaltungsgericht Berlin* (Tribunale amministrativo di Berlino) nel senso che il fatto che un lavoratore **non abbia chiesto**, prima della cessazione del rapporto di lavoro, di fruire delle ferie annuali retribuite ha per conseguenza automatica che, al momento di tale cessazione, il lavoratore perde i suoi diritti a dette ferie e, correlativamente, il suo diritto a un'indennità finanziaria per tali ferie non godute.

47. Orbene, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 34 delle sue conclusioni, una siffatta perdita automatica del diritto alle ferie annuali retribuite, **non subordinata alla previa verifica che il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto**, viola i limiti, ricordati al punto 42 della presente sentenza, che si impongono imperativamente agli Stati membri quando essi precisano le modalità di esercizio di tale diritto.

48. Il lavoratore dev'essere infatti considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti. Tenuto conto di tale situazione di debolezza, un simile lavoratore può 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 (v., in tal senso, sentenza del 25 novembre 2010, *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, punti 80 e 81 e giurisprudenza ivi citata).

49. Inoltre, gli incentivi a rinunciare alle ferie come periodo di riposo ovvero a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi sono incompatibili con gli obiettivi del diritto alle ferie annuali retribuite, ricordati ai punti 39 e 40 della presente sentenza e 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 (v., in tal senso, sentenza del 6 aprile 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, punto 32). Pertanto, ogni azione o **omissione** di un datore di lavoro, avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione di ferie annuali da parte del lavoratore, è altresì incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite



(sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

50. Ciò considerato, è **necessario 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, il che offrirebbe invece al datore di lavoro la possibilità di esentarsi dal rispetto dei propri obblighi invocando il fatto che il lavoratore non ha presentato richiesta di ferie annuali retribuite.**

51. Sebbene occorra precisare, a tale riguardo, che 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 a imporre ai suoi lavoratori di esercitare effettivamente il loro diritto a ferie annuali retribuite** (v., in tal senso, sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, EU:C:2006:526, punto 43), **resta il fatto che il datore di lavoro deve, per contro, assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare tale diritto** (v., in tal senso, sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 63).

52. A tal fine, e come rilevato anche dall'avvocato generale ai paragrafi da 43 a 45 delle sue conclusioni, **il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, 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.**

53. Inoltre, **l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro** (v., per analogia, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 68). 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.

54. 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.**

55. Infatti, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 52 e 53 delle sue conclusioni, un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 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, come risulta dal punto 49 della presente sentenza, incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite.**

56 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde - 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 il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione - i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.*

*Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:*

*L'articolo 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, deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde - 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 il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione - i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute.*

§ 15. Esposte le argomentazioni della CGUE, è possibile riprendere il ragionamento ed esplicitare le condizioni alle quali possa dirsi imputabile al lavoratore dipendente la mancata fruizione delle ferie.

In primo luogo, il lavoratore, pubblico o privato non fa differenza, deve essere informato, correttamente, in modo trasparente e soprattutto concreto, del periodo di ferie da usufruire; il che implica che mediante le opportune scelte organizzative il dipendente deve essere messo in condizione di esercitare il diritto alle ferie. Questa affermazione della CGUE non è una novità per il diritto interno italiano: già il **codice civile** affermava ed afferma che l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie (art.2109 c.c.).

Non è quindi imputabile al dipendente il mancato godimento delle ferie se non è stato informato in modo concreto del periodo di ferie da usufruire e messo in condizione di usufruirle.

In secondo luogo, affinché la normativa interna sia compatibile con il diritto eurounitario, l'onere della prova di non aver potuto godere di ferie non ricade sul lavoratore: non è il dipendente che deve dimostrare di non aver goduto delle ferie per causa a lui non imputabile. In questa materia il diritto irrinunciabile alle ferie si declina anche in questo modo, come precisato nelle citate sentenze dalla Corte di Lussemburgo.

D'altro canto, quando era permessa la monetizzazione per i dirigenti non apicali come i dirigenti medici di primo livello, già la Corte di Cassazione aveva stabilito che l'onere probatorio su di essi gravante non potesse andare oltre la dimostrazione di avere prestatato attività lavorativa (Cass. n. 2000 del 26 gennaio 2017).

Nel caso di specie il medico ha riferito nel suo interrogatorio di non avere goduto delle ferie per ragioni di servizio, perché il personale medico era scarso ed i servizi da rendere molti nonché in ragione di un periodo prolungato di malattia dal 27 ottobre 2015 al 10 ottobre 2015 (*herpes zoster del trigemino*).

A fronte di tale affermazione, le prove hanno dato conto di come altri medici del reparto abbiano accumulato giorni di ferie arretrate.

E' il datore di lavoro che deve dimostrare di avere dato al medico le opportune informazioni e comunque di avere concretamente agito in modo da consentirgli di godere, nel periodo di competenza o nel semestre successivo, di tutte le ferie disponibili.

Il datore di lavoro infatti è tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, 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 (CGUE C. 619/2016 Kreuziger punto 52; C.684/2016 Max-Planck punto 45).

Tale prova non è stata raggiunta.

Non si può quindi affermare che la mancata fruizione delle ferie sia imputabile al medico dirigente di primo livello se egli non sia stato posto concretamente in grado di fruire delle ferie, mediante una indicazione precisa del periodo di godimento delle ferie e nel contempo mediante una informazione dettagliata sul periodo di ferie da fruire e sulle conseguenze della mancata fruizione, in tempo utile a garantirgli il riposo e temperando il suo interesse e quello del reparto.

**Egli ha quindi diritto ad una indennità finanziaria per le ferie non godute.**

§ 16. Secondo l'Azienda Sanitaria Locale il ricorrente ha perduto il diritto alle ferie anche perché non le ha godute entro il semestre successivo ai sensi dell'art.11 del CCNL.

A parte la considerazione che una norma contrattuale di tal fatta contrasta con il diritto dell'Unione - e in tal senso si richiamano le sentenze della Corte di Giustizia di novembre 2018 sulle ferie - l'affermazione non è fondata in fatto. l'Azienda Sanitaria, infatti, nei propri cedolini paga (doc.2,3 e 4 ric.) e nei propri cartellini presenza (doc.5 AUSL) ha riportato, di anno in anno, le ferie arretrate, in tal modo riconoscendo al proprio dipendente un certo ammontare di ferie ancora da godere. Ed ancora, quando il dott. Piu ha chiesto di usufruire di 90 giorni di ferie, l'Azienda non ha replicato che un tale ammontare era errato e che le ferie erano state perdute di anno in anno, ma ha consentito il godimento solo di dieci giorni, per non mettere in difficoltà il reparto.

E' quindi assodato che al momento delle dimissioni il dott. Piu dovesse ancora godere di 86 giorni di ferie.

§17. L'Azienda sostiene ancora che il Dirigente dott. Massini ha concesso 10 giorni di ferie e il dott. Piu ha usufruito solo di quattro giorni. A seguito della domanda di usufruire delle ferie arretrate per 90 giorni, ossia l'intero preavviso, l'Azienda ha infatti concesso di goderne in misura di dieci giorni, per non creare disservizi nel reparto di ortopedia.

L'Azienda sostiene quindi che il dott. Piu non ha usufruito di ferie nemmeno quando gli erano concesse e comunque che tali giorni non possono essere imputati all'Azienda.

Sul punto il dott. Piu ha affermato nel libero interrogatorio di non avere goduto della totalità dei giorni per non mettere in difficoltà il reparto di ortopedia.

Non si concorda con la tesi della convenuta.

La concessione di 10 giorni di ferie - la convenuta avrebbe quindi derogato, se avesse potuto garantire il servizio, alla norma contrattuale che dispone il divieto di godere di ferie nel periodo di preavviso- è un'autorizzazione non circostanziata da alcun altro elemento concreto idoneo a farne ritenere l'effettività. In altre parole, il ragionamento non è dissimile a quello fino ad ora sviluppato per affermare il diritto del ricorrente alla monetizzazione delle ferie arretrate.

L'Azienda Ausl non ha dimostrato, ed era suo onere, che il medico ortopedico poteva effettivamente andare in ferie ossia in quale periodo specifico nel trimestre dal 30 settembre 2016 al 31 dicembre 2016 egli avrebbe potuto tranquillamente assentarsi, essendo coperti dagli altri medici tutti i servizi e non essendosi prenotato nessun altro, e con quali modalità comunque idonee a consentire un recupero psico fisico.

Si ritiene quindi che il medico debba ottenere la monetizzazione di tutti gli 86 giorni di ferie non godute maturati alla cessazione del rapporto.



**§ 18.** La convenuta sostiene che il calcolo effettuato dal ricorrente è errato in quanto, ai sensi dell'art.5 comma 1 CCNL 10 febbraio 2004 il compenso sostitutivo delle ferie non fruite deve essere determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art.26 comma 2 lettera c) mentre il ricorrente ha utilizzato erroneamente la retribuzione e indennità dell'anno 2016.

La tesi della convenuta non è condivisibile.

Quando il lavoratore accumula ferie non godute, il meccanismo che si applica allorquando il lavoratore fruisce di un periodo di ferie senza “consumare” tutto l'arretrato è quello del godimento delle ferie più “vecchie”. Di conseguenza gli 86 giorni per i quali occorre effettuare le operazioni di monetizzazione sono imputabili quanto a 28 giorni all'anno 2016, 28 giorni all'anno 2015 e 28 giorni all'anno 2014 e quanto a 2 giorni all'anno 2013.

E' ben vero che il ricorrente ha effettuato il conteggio moltiplicando l'importo della retribuzione di cui all'art.5 comma 1 CCNL 10 febbraio 2004 relativa al 2016, ma è anche vero che il convenuto non ha allegato né dimostrato che la retribuzione degli anni precedenti fosse inferiore anche in relazione al notorio blocco della contrattazione – e degli stipendi-intervenuto a partire dall'anno 2010 nel pubblico impiego (art.9 l. 122/2010).

Spetta quindi al ricorrente la somma di € 13.543,28 a titolo di indennità per ferie non fruite durante il rapporto di lavoro.

Interessi dalla data della domanda del 30 settembre 2016 (doc.3 AUSL)

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in € 2789,00 per compensi, € 418,35 per spese forfetarie oltre rimborso del contributo unificato in €118,50

**p.q.m.**

accerta e dichiara che Piu Mariano ha diritto ad un compenso monetario sostitutivo delle ferie non fruite durante il rapporto di lavoro con l'Azienda Sanità Unitaria Locale di Ferrara per un totale di giorni 86.

Condanna Azienda Unità sanitaria locale di Ferrara a corrispondere al ricorrente a tale titolo la somma di € 13.543,28, oltre interessi dal 30 settembre 2016 al saldo.

Condanna la convenuta a corrispondere agli Avvocati Giovanni e Monica Tagliatela, che le hanno anticipate, le spese di lite, che liquida in euro 3.207,35, oltre IVA e CPA e rimborso del contributo unificato per €118,50.

Pone integralmente a carico della convenuta le spese dell'ausiliario tecnico di fonoregistrazione nella misura liquidata in corso di causa.

Così deciso in Ferrara, il 18 giugno 2020

Il giudice  
*Monica Bighetti*

