



Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in

Consulente del lavoro

a.a. 2023/2024

FERIE NON GODUTE E DIVIETO DI MONETIZZAZIONE

Relatrice:

Prof.ssa Barbara DE MOZZI

Studente:

Sneha Margherita RICCATO

Matricola 1232423

INDICE

INTRODUZIONE	3
LA DIRETTIVA EUROPEA DELL'ISTITUTO DELLE FERIE.....	5
1. <i>Diritto del lavoro</i>	5
2. <i>Contesto storico</i>	5
3. <i>Diritto del lavoro nell'Unione europea</i>	7
3.1. <i>Analisi della direttiva 2003/88/CE</i>	8
LA NORMATIVA ITALIANA	11
1. <i>Istituto delle ferie nell'ordinamento giuridico</i>	11
2. <i>Analisi dell'effettivo godimento delle ferie (articolo 10 d.lgs. 66/2003)</i>	13
3. <i>Ipotesi di mancato godimento e indennità sostitutiva</i>	16
IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE.....	23
1. <i>Analisi sentenza C-218/22</i>	23
2. <i>Divieto di monetizzazione</i>	28
3. <i>Sentenza n. 95/2016</i>	30
CONCLUSIONE.....	32
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA.....	34

INTRODUZIONE

“L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.”¹

Con queste parole inizia uno dei più importanti, se non il più importante, documento normativo che si pone al vertice della gerarchia delle fonti.

Potendo citare il vocabolario Treccani il lavoro viene definito come *“Una occupazione retribuita e considerata come mezzo di sostentamento, e quindi esercizio di un mestiere, di un arte, di una professione”*.²

In ogni tipo di lavoro deve essere tutelato il benessere del lavoratore e di coloro che gli stanno attorno, questo è possibile grazie alla tutela fornita dal diritto del lavoro. L'obiettivo principale di tale difesa è quello di creare una situazione ideale per il lavoratore affinché possa svolgere in sicurezza la propria attività.

Vedremo che essa è disciplinata sia da direttive europee, principale è la direttiva 2003/88/CE del parlamento europeo e del consiglio del 4 novembre 2003, che da norme italiane, come il decreto legislativo n. 66 del 2003.

Questa tutela si concentra soprattutto sull'orario di lavoro, il lavoro notturno, la sicurezza da osservare e il godimento delle ferie.

L'istituto delle ferie è da sempre soggetto a modifiche o giudizi da parte della Corte costituzionale o di Cassazione, questo perché è un argomento che fa parte delle dinamiche lavorative e della relazione fra lavoratore e datore di lavoro.

Argomento principale di questa tesi non è il semplice godimento delle ferie, ma l'indennità per il mancato godimento delle stesse.

¹ Art. 1 Costituzione, Senato della Repubblica, <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-1>.

² Vocabolario Treccani, Lavoro, <https://www.treccani.it/vocabolario/lavoro/>.

Nel primo capitolo si va a contestualizzare sinteticamente la situazione storica e politica che ha portato all'armonizzazione dalle varie discipline degli stati membri.

Si accenna alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, per poi analizzare la 2003/88/CE in cui sono stati trasposti i principi delle precedenti.

In particolare, si analizzano l'articolo 1 e l'articolo 7 "Ferie annuali".

Inoltre si introduce anche la Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea, questo perché l'articolo 31 stabilisce la necessità di "*condizioni di lavoro giuste ed eque*".³

Nel secondo capitolo si lasciano da parte momentaneamente le regole europee e ci si concentra sulla disciplina italiana. L'articolo 36 della Costituzione costituisce un principio fondamentale ed esprime l'importanza del diritto alle ferie al quale non si può rinunciare. Il medesimo principio è contenuto e precisato nell'articolo 2109 del Codice civile.

Più precisamente ci soffermeremo sull'articolo 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003.

I primi due capitoli si possono considerare introduttivi a quello che è poi argomento principale della tesi, ossia il divieto di monetizzazione delle ferie non godute.

Per poterlo comprendere si va ad esaminare la sentenza C-218/22.

In questa sentenza si può vedere il contrasto fra l'attore, un dipendente comunale che ha chiesto il pagamento di una indennità in sostituzione delle ferie non godute, e il convenuto, il comune di Copertino, davanti alla Corte di giustizia UE.

In seguito analizzeremo un'altra sentenza che ha avuto esito opposto per quanto riguarda il divieto di monetizzazione delle ferie.

Sarà interessante osservare come verrà valutato l'interesse del singolo in base alle situazioni.

³ Art. 31 Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea (2000/C 364/01), European Parliament, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf.

CAPITOLO 1.

LA DIRETTIVA EUROPEA DELL'ISTITUTO DELLE FERIE

1. Diritto del lavoro. – 2. Contesto storico. – 3. Diritto del lavoro nell'unione europea. –
3.1 Analisi della direttiva 2003/88/CE.

1. Diritto del lavoro

Il diritto del lavoro è un ramo dell'ordinamento giuridico, un complesso di norme che disciplinano il lavoro nella sua forma di subordinazione.

Esso regola i rapporti di lavoro, più in particolare quello fra lavoratore e datore di lavoro. Tale rapporto nasce da un contratto e da sempre porta con sé una disparità fra i due soggetti: dal punto di vista giuridico essi operano sullo stesso piano e sono eguali, ma poi effettivamente nella realtà il lavoratore è considerato contraente più debole.

Si può dire che il diritto del lavoro nasce per livellare questa disparità e tutelare il lavoratore.

Le fonti di produzione principali sono la Costituzione, le leggi ordinarie, le norme dei contratti collettivi e gli usi. Vi sono poi norme che provengono da ordinamenti esterni, quello internazionale e quello dell'Unione Europea.

2. Contesto storico

Prima di analizzare in particolare il diritto dell'Unione europea vorrei delineare il contesto storico che ha portato alla nascita di tale diritto.

Dopo la Seconda guerra mondiale, dopo aver vissuto il declino economico e politico del territorio, si inizia a mettere in atto l'idea di un nuovo ordine europeo in cui la parola chiave è "unità", in altre parole nasce l'idea che l'Europa debba essere unita.

Nel 1950 è stata sottoscritta a Roma la convenzione europea per la protezione dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali che prende il nome di CEDU e l'anno seguente vi è il Trattato istitutivo della Comunità del carbone e dell'acciaio – CECA, il cui scopo era la liberazione e modernizzazione del mercato nell'interesse di consumatori e produttori.

Data da ricordare è il marzo 1957, sono stati firmati i Trattati di Roma che costituiscono l'EURATOM e la CEE, considerata antenata della EU.

Il Trattato CEE mirava a concretizzare una “*«unione sempre più stretta fra i popoli europei» tramite la creazione di una Comunità incaricata di dar vita ad «un mercato comune» entro un periodo di dodici anni, visto e vissuto come indispensabile presupposto di uno «sviluppo armonioso» e di un «miglioramento sempre più rapido del tenore di vita»*”⁴, per far sì che succedesse vi è stata una cessione di competenze dagli Stati alla comunità, competenze che però dovevano essere esplicitamente riconosciute ed in modalità esclusiva o in concorrenza. Tutto questo movimento legislativo perché vi è stato il rischio del dumping sociale, ossia una concorrenza ingiusta fra gli Stati dovuta alle diverse tutele nei paesi.

Ecco che l'Unione europea con l'articolo 117 del Trattato indica la “*necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso*”⁵, per favorire l'armonizzarsi dei sistemi sociali e legislativi; se la tutela di queste condizioni fosse stata carente, secondo l'articolo 100 del Trattato, il Consiglio poteva all'unanimità stabilire delle direttive il cui compito fosse quello di riavvicinare le disposizioni degli Stati membri che hanno incidenza sul funzionamento del mercato comune.

Di non minore importanza è la Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea abbozzata nel 2000 a Nizza. Importante perché richiamava i diritti fondamentali, ma non solo quelli politici e civili, ma anche quelli sociali. Essa raggruppava questi principi in base a valori fondamentali: dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà e giustizia.

⁴ A.A. V.V., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli Editore, Torino, 2021, p. 14.

⁵ Art. 117 Trattato che istituisce la Comunità economica europea, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT>.

3. Diritto del lavoro nell'Unione europea

Il diritto dell'Unione europea, chiamato anche diritto comunitario, racchiude tutte le norme giuridiche riguardanti lo sviluppo e l'organizzazione dell'Unione europea.

Le sue fonti sono tre: il diritto primario, i principi generali del diritto dell'Unione e il diritto derivato; la prima comprende i trattati istitutivi della Comunità europea e dell'Unione europea (TUE, TFUE ed EURATOM); la seconda racchiude i principi derivanti dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea e dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CGUE e CEDU) ed infine nell'ultima fonte vi sono gli atti giuridici elencati dall'articolo 288 TFUE (regolamenti, direttive, decisioni, pareri e raccomandazioni) e gli atti atipici.

Le direttive sono atti normativi basate sui trattati ed emanate dalle istituzioni, contengono degli obiettivi che gli Stati membri sono vincolati a raggiungere. Si tratta di obblighi di risultato, infatti lasciano molta libertà d'azione per quanto riguarda i mezzi e le forme per ottenere tali obiettivi.

Esse sono proposte dalla Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo che le adottano seguendo una procedura legislativa, perché entrino in vigore devono essere notificati gli Stati membri oppure devono essere pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale per essere recepite in un arco temporale che di regola va dai sei ai ventiquattro mesi.

Se lo Stato membro non adempie agli obblighi comunitari, la Commissione può avviare una procedura di infrazione e la Corte di Giustizia dell'Unione europea può condannarlo al pagamento di una penalità pecuniaria.

Uno degli strumenti legislativi più importanti per salvaguardare il benessere ed i diritti dei lavoratori è la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Importante ricordare che essa è la trasposizione dei principi contenuti nelle direttive precedenti, la 93/104/CE e la 2000/34/CE.

Prima delle effettive direttive ci sono stati dei tentativi di intervento da parte della comunità per quanto riguarda la disciplina dell'orario del lavoro. Nel 1975 vi fu una raccomandazione in cui gli stati membri erano invitati a prevedere una settimana lavorativa di quaranta ore ed un diritto alle ferie di quattro settimane.

La prima vera direttiva in materia di orario di lavoro è stata la numero 93/104/CE emanata utilizzando come base giuridica l'articolo 118 A del Trattato di Roma, modificato dal Trattato di Maastricht.⁶

Questo articolo prevedeva che l'UE, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, potesse emanare direttive secondo la maggioranza qualificata e non più all'unanimità come diceva invece l'articolo 100.

La Gran Bretagna fece ricorso davanti alla Corte di giustizia perché riteneva che vi fosse un collegamento troppo tenue tra la disciplina dell'orario di lavoro e la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di conseguenza chiedeva di usare l'articolo 100 come base giuridica.

La risposta della Corte di Giustizia è contenuta nella sentenza C-84/94, riassumendo essa dice che non vi è nulla nell'articolo 118 A che possa indicare che le nozioni di “ambiente di lavoro, sicurezza e salute” contenute nella disposizione possano essere interpretate in senso restrittivo, anzi si tratta di fattori di varia natura che incidono proprio sulla salute e sicurezza del lavoratore e depongono a favore dell'interpretazione dell'articolo 118 A.

3.1. Analisi della direttiva 2003/88/CE

Analizziamo adesso gli articoli per noi più interessanti della direttiva 2003/88/CE.

L'articolo 1 “*Oggetto e campo di applicazione*” stabilisce delle “*Prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. [...] 2. La presente direttiva si applica: a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro [...]*”⁷, quindi come si può capire la direttiva stabilisce degli standard minimi e poi gli Stati membri sono liberi di aggiungere delle disposizioni più vantaggiose per i lavoratori.

⁶ Art. 118 A Trattato che istituisce la Comunità economica europea – Versione consolidata 1992: modificata dal trattato di Maastricht, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:11992E/TXT>.

⁷ Art. 1 comma 1-2 Direttiva 2003/88/CE, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

Nel nono comma dello stesso articolo è sottolineata l'importanza del riposo adeguato, inteso come riposo sufficiente per evitare che la stanchezza e la fatica cagionino pericoli ai lavoratori stessi.

La tutela della salute e il benessere dei lavoratori tramite l'utilizzo dei riposi serve per far sì che i lavoratori recuperino le energie psichico-fisiche usate durante l'attività lavorativa, uno sforzo prolungato può portare a stress ed esaurimento che può trasformarsi poi in una vera e propria situazione di pericolo per il lavoratore stesso e chi gli sta intorno.

Il capo secondo della direttiva è nominato "*Periodi minimi di riposo — altri aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*" e comprende il riposo giornaliero, la pausa, il riposo settimanale, la durata massima settimanale del lavoro ed infine le ferie annuali.

L'articolo su cui verte l'istituto delle ferie è il numero 7 ed esprime che

"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."*⁸

Ricapitolando i lavoratori hanno diritto a godere di almeno quattro settimane di ferie secondo leggi e/o prassi nazionali, e il godimento deve essere effettivo e non sostituito da una indennità, fatto salvo cessazione del rapporto.

Esiste però la possibilità di numerose deroghe ed eccezioni, dovute all'attenuazione dei limiti messa in atto dai contratti collettivi.

Guardiamo adesso alcune sentenze riguardante l'argomento delle ferie.

– Nel Regno Unito era previsto che le ferie spettassero solo dopo tredici settimane di lavoro, spesso però il rapporto cessava prima e di conseguenza il lavoratore non aveva tempo per maturarle. Con la sentenza C-173/99 Bectu la Corte di Giustizia dichiara che non è consentito ad uno Stato membro di "*adottare una normativa nazionale in base alla quale i lavoratori iniziano a maturare il diritto alle ferie annuali retribuite*

⁸ Art. 7 comma 1-2 Direttiva 2003/88/CE, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

*solo a condizione di avere compiuto un periodo minimo di tredici settimane di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro”.*⁹

– Diverso è il caso della sentenza C-342/01 di Merino Gomez in cui la Corte di Giustizia afferma il diritto di poter godere delle ferie in un periodo diverso da quello del congedo di maternità¹⁰, ma non solo, viene accertato anche che durante il periodo di maternità le ferie continuano a maturare.

– Stesso concetto anche durante i periodi di malattia e questo grazie alla sentenza C-350/06.¹¹

– Nel caso invece del congedo parentale la direttiva non impone un obbligo di maturazione delle ferie, ma lascia che sia una disposizione nazionale che *“ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite garantite da detto articolo a un lavoratore per un periodo di riferimento, non consideri la durata di un congedo parentale fruito da tale lavoratore nel corso del suddetto periodo come periodo di lavoro effettivo”*.¹²

– Per ultimo vi è il caso di una lavoratrice che è stata licenziata, ma tale decisione è stata considerata nulla. La lavoratrice ha chiesto una indennità sostitutiva per le ferie ed i permessi maturati ma non usufruiti a causa del licenziamento. La Corte di cassazione qui ha equiparato situazione a quella della sopravvenienza per inabilità causa malattia e ha dichiarato che il periodo compreso fra il licenziamento illegittimo e la reintegra viene considerato lavoro effettivo e quindi soggetto a maturazione delle ferie.¹³

⁹ Corte giust. 26 giugno 2001, C-173/99, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0173&from=MT>.

¹⁰ Corte giust. 18 marzo 2004, C-342/01, CURIA, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49006&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5045205>.

¹¹ Corte giust. 20 gennaio 2009, C-350/06, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62006CJ0350>.

¹² Corte giust. 4 ottobre 2018, C-12/17, CURIA, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=206434&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5047682>.

¹³ Corte giust. 25 giugno 2020, C-762/18 e C-37/19, CURIA, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=227727&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5011491>.

CAPITOLO 2.

LA NORMATIVA ITALIANA

1. Istituto delle ferie nell'ordinamento giuridico. – 2. Analisi dell'effettivo godimento delle ferie (articolo 10 d.lgs. 66/2003). – 3. Ipotesi di mancato godimento e indennità sostitutiva.

1. Istituto delle ferie nell'ordinamento giuridico

Concentriamoci adesso sull'istituto delle ferie nell'ordinamento italiano.

Base di questo istituto è l'articolo 36 della Costituzione entrato in vigore dal 1° gennaio 1948 che al terzo comma recita “*Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*”¹⁴, come si può vedere si tratta di un diritto costituzionale indisponibile caratterizzato dalla irrinunziabilità al pari del diritto al riposo settimanale.

Si può associare al sistema delle pause perché anche esso, secondo l'autore Sandulli, trova il proprio fondamento nell'interesse privatistico “*comune ad entrambe le parti del rapporto, di conservare le energie fisiche del lavoratore al fine di una più razionale utilizzazione delle stesse*” ed in quello pubblico “*alla tutela della persona del lavoratore*”.¹⁵

Inoltre nell'istituto delle ferie si trova anche la risposta alle esigenze di cura degli interessi personali quali quelli culturali, personali, ricreativi; lasciando definire “umanitaria”¹⁶ la ragione delle ferie.

Si tratta di un diritto che sorge con la costituzione del rapporto di lavoro e matura con il passare dei giorni. Secondo l'opinione di Mengoni il primo comma ed il terzo dell'articolo 36 sono legati fra loro “*nel senso che esso inserisce il diritto alle ferie nel sinallagma*

¹⁴ Art. 36 costituzione comma 3, Normattiva, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:costituzione:1947-12-27~art36#:~:text=Art.,lavorativa%20%C3%A8%20stabilita%20dalla%20legge.>

¹⁵ Sandulli P., *Ferie dei lavoratori*, in (a cura di) A.A. V.V., *Costituzione commentata – Art. 36 Cost*, One LEGALE, https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/93CI0000000041?searchId=2563933285&pathId=e0c4603c7495d&offset=0&contentModuleContext=all#nota_96.

¹⁶ Sul punto, cfr Barassi L., *Il diritto del lavoro*, in (a cura di) Testa F., *Inerzia del lavoratore ed esercizio del diritto alle ferie non godute e all'indennità sostitutiva*, One LEGALE, https://onelegale.wolterskluwer.it/document/inerzia-del-lavoratore-ed-esercizio-del-diritto-alle-ferie-non-godute-e-all-indennita-sostitutiva/10AR0000097897ART1?searchId=2593600805&pathId=1d038e36d1a23&offset=0&contentModuleContext=all#nota_n7.

*prestazione di lavoro-retribuzione, qualificandolo come elemento del corrispettivo dovuto al lavoratore”.*¹⁷

Si parla poi di questo diritto nel Codice civile con l’articolo 2109

“Il prestatore di lavoro ha [...] anche diritto, dopo un anno d’ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, 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'art. 2118”.*¹⁸

Da questo articolo si possono ricavare diversi principi: la modalità di fruizione deve essere stabilita dall’imprenditore, tenendo conto delle esigenze dell’impresa e degli interessi del lavoratore; la durata delle ferie è decisa dalla legge e dai contratti collettivi; il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il periodo stabilito per la fruizione di questo diritto; il preavviso indicato all’articolo 2118 per il recesso da un contratto a tempo indeterminato non può essere nel contanto nel conteggio delle ferie.

Questo articolo è stato poi oggetto di numerosi giudizi dinanzi alla Corte costituzionale. Un primo aggiornamento della norma si ha con la sentenza della Corte costituzionale n. 66 del maggio 1963: essa ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell’articolo 2109 secondo comma, più precisamente dell’inciso “dopo un anno di interrotto servizio”, in riferimento all’articolo 36 della Costituzione¹⁹, questo perché il primo articolo usa come premessa del

¹⁷ Mengoni L., *Giurisprudenza costituzionale e diritto del rapporto di lavoro*, in (a cura di) A.A. V.V., *Costituzione commentata – Art. 36 Cost*, One LEGALE, https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/93CI0000000041?searchId=2563933285&pathId=e0c4603c7495d&offset=0&contentModuleContext=al#nota_96.

¹⁸ Art. 2109 Codice civile, Gazzetta Ufficiale, https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.versione=4&art.idGruppo=265&art.flagTipoArticolo=2&art.codiceRedazionale=042U0262&art.idArticolo=2109&art.idSottoArticolo=1&art.idSottArticolo=10&art.dataPubblicazioneGazzetta=1942-04-04&art.progressivo=0.

¹⁹ Sul punto, cfr Corte cost., 10 maggio 1963, n. 66, in Art. 2109 Codice civile (aggiornamento 6), Gazzetta Ufficiale, https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.versione=4&art.idGruppo=265&art.flagTipoArticolo=2&art.codiceRedazionale=042U0262&art.idArticolo=2109&art.idSottoArticolo=1&art.idSottArticolo=10&art.dataPubblicazioneGazzetta=1942-04-04&art.progressivo=0.

diritto del lavoratore alle ferie il decorso annuale di ininterrotto servizio, l'articolo 36 invece vuole che le ferie vengano godute entro l'anno e non in seguito; da questo deriva la illegittimità, infatti il lavoratore che non completa un anno di lavoro può aver un bisogno di un numero minore di ferie, ma non è da escludere del tutto la necessità.²⁰

Vi è poi la sentenza n. 189 del dicembre 1980 che dichiara illegittima sempre una parte dell'articolo 2109, quella che non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo.

L'avvocato Giasanti in un suo commento dice che “*l'importanza del riposo feriale [...] è stata sempre avvalorata dalla Corte costituzionale*”²¹, infatti viene emessa un'altra sentenza nel dicembre del 1987, la numero 616, in cui si ribadisce l'illegittimità dell'articolo 2019 perché non contempla l'ipotesi in cui la malattia, sorta durante il periodo feriale, ne sospenda il decorso.²²

2. *Analisi dell'effettivo godimento delle ferie (articolo 10 d.lgs. 66/2003)*

La base della disciplina dell'orario del lavoro è raccolta nel decreto legislativo n. 66 dell'aprile 2003, modificato poi dal n. 213/2004, esso non è altro che l'attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, trasportate a loro volta nella direttiva 2003/88/CE. Il diritto alle ferie viene considerato un caposaldo del diritto sociale comunitario, da esso non si può derogare e la sua attuazione deve necessariamente seguire le indicazioni comprese nella direttiva.

²⁰ Sul punto, cfr C. cost. 17 febbraio 1969, n. 16, in (a cura di) A.A. V.V., *Costituzione commentata – Art. 36 Cost.*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/93CI0000000041?searchId=2563933285&pathId=e0c4603c7495d&offset=0&contentModuleContext=all#comment-id-12>.

²¹ Giasanti L., *Codice del Lavoro commentato - Art. 36 Cost.*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/OE8HCI0000005236?searchId=2564037742&pathId=ad4de0f96531c&offset=0&contentModuleContext=all#comment-id-7>.

²² Sul punto, cfr Corte cost., 30 dicembre 1967, n. 616, in Art. 2109 Codice civile (aggiornamento 69), Gazzetta Ufficiale, https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.versione=4&art.idGruppo=265&art.flagTipoArticolo=2&art.codiceRedazionale=042U0262&art.idArticolo=2109&art.idSottoArticolo=1&art.idSottoArticolo1=10&art.dataPubblicazioneGazzetta=1942-04-04&art.progressivo=0.

Riportiamo adesso per intero l'articolo 10 d.lgs. 66/2003.

“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.

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.

*Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione”.*²³

Sottolineiamo i punti salienti di questo articolo: la concessione e fruizione delle ferie restano regolamentate dall'articolo 2109 c.c.; delle minime quattro settimane di ferie (aumentate rispetto ai valori della convenzione Oil 132/1970²⁴), almeno la metà devono essere fruite all'interno dell'anno di maturazione, la quota restante la si può consumare nei successivi diciotto mesi; salvo diversa indicazione dei contratti collettivi, il lavoratore può fare richiesta di godere consecutivamente delle due settimane di ferie utilizzabili nell'anno stesso; a eccezione del caso di cessazione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può essere sostituito da una relativa indennità; infine i contratti collettivi possono prevedere diversi criteri e metodi di regolazione di tale diritto.

Discutiamo adesso dell'effettivo godimento delle ferie e di tutto ciò che ne discende.

Le due settimane di cui beneficiare nell'anno di maturazione sono considerate la “*quota minimale la cui fruizione tempestiva è indispensabile per proteggere la salute*”²⁵, per questa vale la sentenza della Corte costituzionale, n. 543 del 1990: il diritto di godimento di questa quota può essere soppresso “*solo per l'insorgere di situazioni eccezionali non previste né*

²³ Art. 10 D.lgs. 08/04/2003 n. 66, Normattiva, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:2003-04-08;66~art10!vig>.

²⁴ Con la convenzione vi era un minimo di tre settimane di ferie.

²⁵ Del Punta R., *La nuova disciplina delle ferie*, in (a cura di) Leccese V. S., *Codice del Lavoro commentato – Art. 1 D.lgs. 08/04/2003 n. 66*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-1-d-lgs-08-04-2003-n-66-finalita-e-definizioni/OE8HCI000005706?searchId=2544645692&pathId=a02aa9f04d444&offset=0&contentModuleContext=all>.

prevedibili, e non per generiche e immotivate esigenze di servizio”²⁶, in altre parole essa può essere sacrificata solo per esigenze di servizio eccezionali, che devono essere motivate e comunicate ai lavoratori.

Anche la contrattazione collettiva ha la possibilità di derogare all’obbligo di godimento infra-annuale, a confermarlo è la Circolare 8/2005 che ribadisce che *“la contrattazione collettiva e la specifica disciplina per le categorie di cui all’articolo 2 comma 2 possono disporre diversamente. Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione”²⁷.*

Come abbiamo letto, la disciplina dell’articolo 10 d.lgs. 08/04/2003 prevede la possibilità di usufruire di una parte delle ferie oltre l’anno di maturazione, questo però andrebbe in contrasto con l’articolo 7 della direttiva 2003/88/CE; in diverse sentenze infatti si ritiene che l’effetto desiderato lo si raggiunge solo se le ferie vengono usufruite nell’anno in corso, un possibile differimento è giustificato solo se viene garantito tale effetto, anche se tardivamente, e non è possibile che venga deciso dallo stato in modo sistematico.

Di estrema importanza è l’articolo 18 bis terzo comma del d.lgs. 66/04/2003 perché lo stesso prevede delle sanzioni nell’ipotesi in cui vengano violate le norme dell’articolo 10, più precisamente se il rapporto di lavoro fra datore di lavoro e lavoratore cessa di esistere e quindi diventa impossibile il godimento delle ferie, sorge il diritto a ricevere una indennità sostitutiva a favore del lavoratore; questa indennità deve essere corrisposta a prescindere dal contratto e il datore di lavoro per evitare di corrisponderla deve dimostrare di aver dato un adeguato tempo per il godimento delle ferie e che il lavoratore si sia opposto all’uso nello periodo specificato.

²⁶ Corte cost., 19 dicembre 1990, n. 543, in (a cura di) Leccese V. S., *Codice del Lavoro commentato – Art. 1 D.lgs. 08/04/2003 n. 66*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-1-d-lgs-08-04-2003-n-66-finalita-e-definizioni/OE8HCI000005706?searchId=2544645692&pathId=a02aa9f04d444&offset=0&contentModuleContext=all>.

²⁷ Circolare 8/2005 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in (a cura di) Alvaro F, *Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione*, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

3. *Ipotesi di mancato godimento e indennità sostitutiva*

In capo al datore di lavoro, quindi, sorge un'importante obbligazione, ossia far sì che il lavoratore possa avvalersi del suo diritto al godimento delle ferie; una omessa fruizione delle ferie è considerata un inadempimento degli obblighi del datore di lavoro e da ciò possono derivare conseguenze negative al lavoratore, infatti *“va risarcito, secondo le regole della responsabilità contrattuale, il danno alla salute (nella specie, infarto cardiaco) derivante al lavoratore dall'eccessivo impegno lavorativo dovuto alla sostituzione di un collega protrattasi per lungo tempo, allo svolgimento di lavoro straordinario e festivo ed alla rinuncia al godimento delle ferie”*.²⁸

Prima dell'emanazione del d.lgs. 66/2003, la combinazione fra il principio costituzionale dell'irrinunciabilità dell'istituto delle ferie e l'importanza del obbligo datoriale ha fatto sì che venisse considerato illegittimo il riconoscimento automatico dell'indennità sostitutiva; più precisamente, si sono legittimate solo le ipotesi di estinzione del diritto per impossibilità sopravvenuta, inoltre viene considerata nulla la clausola contrattuale che include una indennità sostitutiva per le ferie, questo perché contro l'articolo 36 Cost.

Questo deriva dall'idea che, a seguito dell'inadempimento datoriale, il lavoratore ha diritto ad una tutela specifica di godimento, ossia l'effettiva fruizione, e la tutela risarcitoria è consentita solo nei casi più gravi dove appunto l'effettiva fruizione è diventata impossibile perché troppo onerosa per il datore e perché non corrisponde più alla sua funzione.

Prendiamo adesso in considerazione alcune ipotesi in cui si verifica il mancato godimento delle ferie

- Il caso in cui residuino dei giorni lavorativi non fruiti alla cessazione del rapporto di lavoro. Questo è il caso più semplice e discende direttamente dall'articolo 10 d.lgs. In primis bisogna considerare la relazione fra l'istituto delle ferie ed il periodo di preavviso di recesso; durante il periodo di computo il contratto continua a dare effetti, fra i quali la maturazione delle ferie, inoltre nel momento in cui il lavoratore usufruisce

²⁸ Cass. civ., sez. lav., 5 febbraio 2000, n. 1307, in (a cura di) Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

delle ferie durante tale preavviso, il termine finale di questo trasla *ope legis* fino a combaciare con quello delle ferie.

– Un'altra ipotesi deriva sempre dall'articolo 10 d.lgs. modificato però dal d.lgs. 213/2004. Si tratta di ferie non godute perché non rispettati i termini temporali di godimento ossia due settimane all'interno dell'anno e due nei seguenti diciotto mesi; superati questi termini sorge automaticamente la costituzione in mora del datore di lavoro per inadempimento ai sensi dell'articolo 1219 secondo e terzo comma.

– Vi sono poi delle situazioni di crisi aziendali in cui gli strumenti di ammortizzazione sociale non riescono a dare la soluzione desiderata, portando quindi all'uso di soluzioni sconosciute o impraticabili, per esempio riduzioni sotto ai minimi delle retribuzioni, riduzioni dell'orario di lavoro e di conseguenza della retribuzione fino ad arrivare all'ipotesi per noi più importante, ossia quella di irrinunciabilità anche delle quantità minime di ferie, il tutto per mantenere il rapporto di lavoro.

– Mancata fruizione delle ferie per omessa richiesta da entrambe le parti. In questo caso l'omessa richiesta non può venire considerata come una rinuncia al periodo di godimento tacita e nonostante il mancato godimento non sia imputabile al datore, questo è chiamato per inadempimento e di conseguenza vi è la indennità sostitutiva.

Con questa ipotesi la giurisprudenza ritiene che, qualora le ferie non vengano effettivamente fruito, anche senza responsabilità del datore, il lavoratore deve ricevere una indennità sostitutiva del mancato godimento. In questo caso l'indennità ha una natura risarcitoria, infatti la sua funzione è quella di *“compensare il danno costituito dalla perdita di un bene al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato: il riposo, con recupero, delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative, e simili”*.²⁹

²⁹ Cass. civ., sez. lavoro, 19 maggio 2003, n. 7836, in (a cura di) Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

Questa regola però deve essere interpretata seguendo anche il decreto 66/2003 che come sappiamo riconosce l'indennità solo alla cessazione del rapporto; alla luce di ciò bisogna riprendere in mano la Circolare 8/2005 che ricorda che il divieto di monetizzazione delle ferie non godute opera solamente per la quota di ferie maturate dall'entrata in vigore del d.lgs.: *“l'impossibilità di sostituire il godimento delle ferie con la corresponsione dell'indennità sostitutiva è operante per la quota di ferie maturata a partire dal giorno dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66 del 2003, ossia dal 29 aprile 2003”*.³⁰

Ne consegue che salvo l'eventuale risarcimento del danno, il datore di lavoro sarà solamente tenuto a pagare una sanzione amministrativa ed il lavoratore potrà ricevere la sua indennità sostitutiva una volta cessato il rapporto di lavoro.

Facciamo adesso un esempio pratico e consideriamo la sentenza della Corte di Cassazione n. 7951 del 2001, riguardante la controversia fra una dipendente della Rotomec e l'azienda stessa in merito al suo licenziamento e la relativa gestione delle ferie.

La dipendente era stata licenziata causa riduzione del personale il 25 giugno, viene però richiamata al lavoro da una azienda affittuaria e riprendere a lavorare, in seguito viene collocata in cassa integrazione.

La dipendente sostiene che prima di essere messa in cassa integrazione, avrebbe dovuto avere diritto a godere delle ferie maturate dal momento del licenziamento fino alla riassunzione.

Il Pretore del lavoro accoglie il ricorso e afferma che le ferie dovevano essere godute prima della collocazione in cassa integrazione.

L'azienda Rotomec impugna la decisione ed il tribunale riforma la sentenza. Esso riconosce la maturazione del diritto alle ferie, ma conferma la legittimità della indennità sostitutiva offerta dalla azienda per ragioni organizzative e l'impossibilità di godere delle ferie prima della messa in cassa integrazione.

La dipendente allora impugna la sentenza del Tribunale, lamentando la violazione dell'articolo 2109 del codice civile e la mancanza di motivazione sufficiente per quanto riguarda la legittimità dell'indennità sostitutiva.

³⁰ Circolare 8/2005 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cit.

La Cassazione rigetta il ricorso della dipendente ritenendo corretta l'applicazione dei principi in materia di ferie da parte del Tribunale. Nello specifico,

la determinazione del periodo di ferie spetta al datore di lavoro, il quale deve considerare sia le esigenze aziendali che quelle del lavoratore, inoltre nonostante la dipendente avesse maturato le ferie, non vi erano motivazioni per non applicare l'indennità sostitutiva a causa delle esigenze aziendali;

secondo la legge sulla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria le esigenze prevalgono sulla necessità di concedere immediatamente le ferie ai dipendenti;

La Corte ha confermato la legittimità dell'indennità sostitutiva per le ferie non godute ritenendo che la dipendente non avesse fatto richiesta specifica per godere delle ferie e che le ragioni aziendali giustificassero la scelta del datore di lavoro.

Il ricorso della lavoratrice è stato quindi rigettato, data la legittimità del Tribunale nel riconoscere l'indennità sostitutiva per le ferie non godute.

– Mancata fruizione delle ferie dipendente dal rifiuto del datore di lavoro a seguire le richieste del lavoratore.

In questo caso la responsabilità della mancata fruizione ricade totalmente sul datore di lavoro, il quale è obbligato alla concessione dell'indennità sostitutiva, al pagamento della sanzione e sarà soggetto di una azione di risarcimento da parte del lavoratore.

La Suprema Corte si esprime dicendo che: *“La mancata fruizione del diritto alle ferie annuali, ex art. 36, 3° comma, Cost., fa sorgere in capo ai lavoratori il diritto a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, avente natura retributiva, oltre al risarcimento del danno per la lesione di un bene giuridico costituzionalmente garantito”*.³¹

È da notare che in questo caso l'indennità sostitutiva ha invece natura retributiva. Inizialmente si usa come base per la spiegazione l'articolo 2126 c.c. secondo comma, il quale raccoglie nel termine “retribuzione” tutte le somme che devono essere pagate a seguito di una violazione delle norme sulla tutela del lavoratore, in alcuni casi viene

³¹ Cass. civ., sez. lav., 9 novembre 2002, n. 15776 in (a cura di) Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

paragonata l'indennità sostituiva ad un vero corrispettivo per il lavoro straordinario. Il carattere retributivo più precisamente è connesso alla combinazione degli articoli 1463 e 2037 secondo e terzo comma, secondo questi l'indennità è l'equivalente della prestazione lavorativa indebita che non può più essere restituita a causa della fine del periodo di godimento. In questa visione l'indennità è conseguenza del mancato godimento e da ciò deriva sia un aspetto positivo, l'aver prestato attività lavorativa, che uno negativo, il non riposo e la non partecipazione alla vita sociale. La sopravvenuta impossibilità del godimento delle ferie (obbligazione iniziale) e l'impossibilità della restituzione dell'indebita prestazione ricevuta (obbligazione conseguente) fanno sì che sorga in capo al datore di lavoro una obbligazione di pagamento di una somma che secondo gli articoli sopracitati corrisponde alla retribuzione.³²

La sentenza continua dicendo che dal mancato godimento delle ferie derivano due conseguenze: dal lato negativo del mancato godimento sorge il diritto al risarcimento, da quello positivo invece sorge il diritto all'indennità sostitutiva; il primo esige la prova del danno da parte del lavoratore, mentre il secondo non richiede alcunché.

Per questo caso invece prendiamo come esempio la sentenza della Corte di Cassazione n. 15776 del 2002, riguardante la controversia tra due dipendenti delle Ferrovie dello Stato spa. e la stessa azienda.

I dipendenti avevano chiesto il pagamento di un'indennità sostitutiva per le ferie non godute nell'anno di cessazione del loro rapporto di lavoro, secondo l'articolo 52 del contratto collettivo nazionale. La società però aveva pagato l'indennità solo per il periodo effettivamente lavorato, non riconoscendo l'intero importo dell'indennità per tutto l'anno.

I dipendenti presentano ricorso sottolineando il loro diritto all'intero periodo annuale di ferie, prescindendo dalla durata effettiva del lavoro nell'anno, chiedendo quindi poi il risarcimento per il mancato godimento. La loro richiesta viene accolta dal Pretore.

La società ricorre in appello, ma il Tribunale di Genova respinge il ricorso confermando che i lavoratori avevano diritto all'indennità per tutto il periodo di ferie annuali, anche se non godute. Il Tribunale così interpreta che nel caso in cui non fosse stato possibile

³² Sul punto, cfr Cass. civ., sez. lav., 9 novembre 2002, n. 15776 in (a cura di) Sapone N., *I danni nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2009, p. 361, cit.

concedere le ferie, i lavoratori avrebbero avuto diritto a un'indennità proporzionale rispetto al diritto spettante, avendo natura risarcitoria per il danno subito.

La società, quindi, presenta ricorso per cassazione sostenendo che la norma contrattuale distingueva fra diritto alle ferie maturato nel periodo effettivamente lavorato e quello che non rientrava in tale periodo e quindi non soggetto a compensazione con l'indennità. La norma inoltre prevedeva il diritto alle ferie solo se godute prima della cessazione del rapporto di lavoro e vietava la loro sostituzione con compensi economici. Secondo la società, la non avvenuta concessione delle ferie non avrebbe dovuto comportare l'indennità sostitutiva, data l'assenza della colpa del datore di lavoro.

La Corte respinge il ricorso, avvalorando quanto detto dal Tribunale. Inoltre ribadisce che:

- le ferie sono necessarie come funzione di recupero delle energie fisiche e psichiche del lavoratore;
- il loro mancato godimento costituisce un illecito che giustifica il diritto a un'indennità sostitutiva, anche se il datore non è colpevole;
- l'indennità ha natura retributiva, perché il periodo di lavoro prestato durante il periodo delle ferie è considerato una prestazione non dovuta e come tale deve essere retribuita;
- l'interpretazione della norma contrattuale non esclude il diritto all'indennità sostitutiva nel caso di mancato godimento, anche se previsto da contratto vi è l'irrinunciabilità delle ferie e il divieto preventivo alla loro monetizzazione.

La Corte inoltre sottolinea che nonostante in precedenza l'indennità sia stata considerata come risarcitoria, in questo caso essa ha natura retributiva perché non compensa solamente la mancanza del riposo, ma rappresenta la remunerazione per il lavoro svolto durante il periodo in cui si sarebbero dovute godere le ferie.

Chiarisce poi che il divieto a sostituire preventivamente le ferie tramite il compenso non impedisce il diritto del lavoratore a un'indennità in caso di mancato godimento, anche per il periodo eccedente quello del lavoro effettivo.

Ecco che allora la Corte di Cassazione rigetta il ricorso delle Ferrovie dello Stato.

– Mancata fruizione delle ferie che deriva da una condotta imputabile al lavoratore, anche se non volontaria. In questo caso ne conseguono due situazioni:

- Qui l'impossibilità della fruizione è legata ad un fatto ascrivibile al lavoratore che però non è collegato alla mancata volontà di fruire delle ferie. Il caso classico è quello in cui il lavoratore si assenta per un lungo periodo da lavoro, in questo caso non si possono creare certamente ripercussioni sanzionatorie sul datore di lavoro.³³ In altre parole, se il lavoratore si assenta per un periodo tale da impossibilitare la fruizione infra-annuale delle ferie, il datore non può venire considerato imputabile.

La Circolare 8/2005 chiarisce poi che in questi casi le modalità di applicazione saranno quelle dell'articolo 2109 c.c. ossia *“nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”* e continua poi dicendo che *“si dovrà evitare ogni applicazione “automatica” del principio della infra-annualità laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale”*.³⁴

- Qui invece l'impossibilità deriva da una espressa rinuncia da parte del lavoratore. Vi è quindi una responsabilità del lavoratore che si oppone alla fruizione delle ferie, nonostante il godimento gli sia stato già richiesto dal datore di lavoro; ovviamente il lavoratore non potrà avvalersi né delle ferie arretrate né dell'indennità sostitutiva (*“l'irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare ogni soluzione offerta dal datore di lavoro [...] - (costituisce l')'elemento estintivo dello stesso diritto alle ferie e delle conseguenziali pretese risarcitorie in senso specifico o per equivalente”*³⁵) e non è considerabile l'idea che il datore possa essere responsabile per tale scelta fatta dal lavoratore.

Da ciò deriva la seguente deduzione: *“Il lavoratore che abbia accumulato ferie maturate in anni precedenti non decade mai dal relativo diritto, salvo che il datore di lavoro non provi un rifiuto del dipendente a goderne”*.³⁶

³³ Interpello 18/10/2006 Ministero del Lavoro in (a cura di) Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

³⁴ Circolare 8/2005 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cit.

³⁵ Cass. civ., sez. lav., 15 febbraio 2003, n. 2326 in (a cura di) Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

³⁶ App. Milano, sez. lav, 2002. n. 115, in (a cura di) Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

CAPITOLO 3.

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE.

1. Analisi sentenza C-218/22. – 2. Divieto di monetizzazione. – 3. Sentenza n. 95/2016.

1. Analisi sentenza C-218/22

Analizziamo adesso punto per punto la sentenza C-218/22, la quale ha come oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta alla Corte dal Tribunale di Lecce nel marzo 2022.

Prima di addentrarci dobbiamo capire il contesto normativo, ossia quali saranno le leggi o norme che verranno richiamate all'interno della sentenza, si tratta perlopiù di articoli che abbiamo già analizzato nei capitoli precedenti.

Per quanto riguarda il diritto dell'Unione si utilizzerà il secondo comma dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali: *“Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite”*.³⁷

Poi verrà richiamato il “considerando” 4 della direttiva 2003/88/CE che ribadisce che il miglioramento della tutela dei lavoratori *“non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico”*.³⁸

Infine vi è l'articolo 7 della stessa, già analizzato in precedenza, esso esprime la questione cardine a cui gira intorno la sentenza:

“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”.³⁹

³⁷ Art. 31 comma 2 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cit.

³⁸ “Considerando” 4 Direttiva 2003/88/CE, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

³⁹ Art. 7 Direttiva 2003/88/CE, cit.

Per il diritto italiano invece bisogna considerare l'articolo 36 della Costituzione *“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*⁴⁰ e l'articolo 2109 del Codice civile *“Il prestatore ha diritto [...] ad un periodo annuale di ferie retribuito, 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”*.⁴¹

Il fulcro della sentenza da parte del convenuto, il comune di Copertino, si basa sull'articolo 5 del decreto-legge n.66: *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini e dice che “Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale [...] 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. [...]”*.⁴²

In questa sentenza abbiamo un soggetto privato, BU, che lavora presso il comune di Copertino dal 1° febbraio 1992 fino al 1° ottobre 2016, in concomitanza della seconda data rassegna le dimissioni volontarie per accedere al pensionamento anticipato. A seguito di ciò il privato ritiene di avere diritto ad una indennità finanziaria per i settantanove giorni di ferie maturate nel corso degli anni e propone al Tribunale di Lecce, giudice del rinvio, una domanda di monetizzazione delle ferie non godute.

Il comune contesta tale domanda rievocando l'ottavo comma dell'articolo 5 del decreto-legge n. 95 e aggiunge che a suo avviso BU era consapevole del suo obbligo di fruire delle ferie prima della fine del rapporto di lavoro e anche del fatto che non avrebbe fruito del saldo delle ferie seppur rassegnando le dimissioni.

Il giudice del rinvio dimostra che i settantanove giorni corrispondono a quelli previsti dalla direttiva 2003/88/CE, cinquantacinque avrebbero dovuto essere fruiti negli anni precedenti ed i restanti nell'ultimo anno. Inoltre osserva che la Corte costituzionale in una sentenza

⁴⁰ Art. 36 Costituzione, cit.

⁴¹ Art. 2109 Codice civile, cit.

⁴² Art. 5 comma 8 D.l. 6 luglio 2012 n. 95, Normattiva, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2012;95~art5!vig=>.

precedente⁴³ aveva già dichiarato che l'articolo 5 d.l. n. 95 era conforme ai principi sanciti dalla Costituzione, senza violare quelli dell'Unione europea e le norme del diritto internazionale.

Il giudice però nutre dei dubbi sulla compatibilità con il diritto dell'Unione ed in tale occasione il Tribunale sospende il procedimento e sottopone alla Corte due questioni pregiudiziali:

“1. [Se] l'articolo 7 della direttiva [2003/88], e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella discussa nel procedimento principale [ossia l'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (...)] che, per esigenze di contenimento della spesa pubblica nonché organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di monetizzazione delle ferie in caso di dimissioni volontarie del lavoratore pubblico dipendente; e, inoltre,

*2. se – in caso di risposta affermativa [alla prima questione] – l'articolo 7 della direttiva [2003/88], e l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] devono essere interpretati nel senso di richiedere che il pubblico dipendente dimostri l'impossibilità di fruire delle ferie nel corso del rapporto”.*⁴⁴

La Repubblica italiana sostiene che le questioni pregiudiziali sono irricevibili, sulla base che la giurisprudenza della Corte ha già indicato chiaramente come interpretare il diritto nazionale affinché non entri in contrasto con quello dell'Unione ed inoltre ritiene che la seconda domanda contenga affermazioni contraddittorie.⁴⁵

Secondo l'articolo 5 del d.l. n. 95 al lavoratore non può essere versata l'indennità finanziaria per il fatto che ha volontariamente cessato il rapporto di lavoro.

Il giudice del rinvio si chiede se questo sia compatibile con l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e con l'articolo 31 della Carta, pertanto le questioni riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione e di conseguenza sono ricevibili.

Sappiamo che il diritto alle ferie deve considerarsi come un principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione europea a cui non si può derogare e la cui attuazione deve essere conforme ai limiti della direttiva 2003/88/CE; l'articolo 7 della direttiva concretizza tale

⁴³ Corte cost., 6 luglio 2016, n. 95.

⁴⁴ Corte giust., 18 gennaio 2024, C-218/22, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A62022CJ0218>.

⁴⁵ La giurisprudenza della Corte si basa su Corte giust., 20 luglio 2016, C-341/15 e su Corte giust., 6 novembre 2018, C-684/16.

diritto e si riflette nel periodo di ferie retribuite sancito dall'articolo 31 della Carta.⁴⁶ Interpretando l'articolo 7 si arriva alla conclusione che agli Stati membri spetta l'organizzazione delle condizioni di fruizione e attuazione del diritto delle ferie, ma questi non possono subordinare a qualsiasi condizione tale diritto.⁴⁷

Il principio del diritto alle ferie annuali è composto dal diritto alle ferie, ma anche dal diritto ad ottenere un pagamento e quindi un'indennità per quelle non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.⁴⁸ Sempre l'articolo 7 ricorda che con la cessazione del rapporto, la fruizione delle ferie non è più possibile e per evitare che il lavoratore non ne benefici, neppure in forma pecuniaria, è previsto che il lavoratore a fine del rapporto di lavoro abbia diritto ad una indennità finanziaria.⁴⁹ Le uniche condizioni per questa indennità sono che sia finito il rapporto di lavoro e che il lavoratore non sia riuscito a godere di tutte le ferie a cui aveva diritto.

Al fine di ricevere l'indennità non è rilevante il motivo per cui è cessato il rapporto di lavoro; quindi, nel nostro caso il fatto che BU abbia intenzionalmente messo fine al rapporto non ha alcuna rilevanza sul diritto a ricevere l'indennità.⁵⁰

Ovviamente questa disposizione è in conflitto con le pratiche nazionali che prevedono che non venga versata l'indennità sostitutiva per le ferie non godute alla fine del rapporto di lavoro, ciò non succederebbe se la normativa nazionale avesse una modalità di esercizio accordata con la direttiva che comprenda l'importanza della garanzia di beneficiare del riposo.

In questa sentenza specifica si ha un lavoratore che ha maturato i giorni di ferie retribuite nel corso degli anni, tuttavia questo soggetto non può godere dell'indennità finanziaria relativa ai giorni di ferie non retribuite a causa dell'articolo 5 del decreto-legge n. 95 che prevede che non abbia diritto solo per il fatto che ha volontariamente posto fine al rapporto di lavoro.

Ci sono dei casi in cui si possono introdurre delle limitazioni al diritto alle ferie, queste devono rispettare l'articolo 52 della Carta: devono essere previste dalla legge, devono rispettare il fondamento di tale diritto e devono essere necessarie e rispondere alle finalità di interesse riconosciute dall'Unione.

⁴⁶ Sul punto, cfr Corte giust., 25 novembre 2021, C-233/20.

⁴⁷ Sul punto, cfr Corte giust., 25 novembre 2021, C-233/20, cit.

⁴⁸ Sul punto, cfr Corte giust., 25 novembre 2021, C-233/20, cit.

⁴⁹ Sul punto, cfr Corte giust., 6 novembre 2018, C-684/16.

⁵⁰ Sul punto, cfr Corte giust., 20 luglio 2016, C-341/15, e Corte giust., 25 novembre 2021, C-233/20, cit.

Nel nostro caso le limitazioni sono previste dalle legge, l'articolo 5 del decreto-legge, ma gli obiettivi perseguiti dal legislatore nazionale sono il contenimento della spesa pubblica e le esigenze organizzative del datore di lavoro; riguardo al primo obiettivo bisogna considerare che secondo il "considerando" 4 della direttiva 2003/88/CE la tutela dei lavoratori non può dipendere da aspetti puramente economici⁵¹, per quanto riguarda le esigenze organizzative si può osservare che hanno la stessa finalità della direttiva, ossia incentivare i lavoratori a fruire delle ferie.

Il datore di lavoro deve assicurarsi che il lavoratore sia nella situazione di poter fruire delle ferie, può invitarlo formalmente a fruirne o magari può informarlo sui tempi e modi affinché il diritto possa ancora svolgere la sua funzione.

L'onere della prova ricade quindi sul datore; qualora non potesse dimostrare di aver usato tutti i metodi affinché il lavoratore fosse nelle condizioni effettive per fruire delle sue ferie, bisogna considerare che l'estinzione del diritto a tali ferie alla fine del rapporto di lavoro ed il correlato mancato versamento della indennità finanziaria violano l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE.

Per questi motivi, la Corte (Prima 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, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti e non goduti alla data della cessazione del rapporto di lavoro, qualora egli ponga fine volontariamente a tale rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

⁵¹ Sul punto, cfr Corte giust., 14 maggio 2019, C-55/18.

2. *Divieto di monetizzazione.*

Ricapitolando, la motivazione della scelta della Corte è stata che il diritto alle ferie, o la sua relativa indennità sostitutiva, non possono essere compressi per mere ragioni di finanza pubblica, come per esempio il controllo migliore sul bilancio ed il contenimento del ricorso alla monetizzazione delle ferie.

Si può vedere come nel corso degli anni la Corte di Giustizia abbia “*progressivamente ampliato la portata precettiva del diritto, trasformandolo da “principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario”, a presidio di tutela incondizionato e inderogabile, orientato dal principio di effettività*”.⁵²

Il divieto di monetizzazione trova la sua funzione nel contrastare le condotte abusive di coloro che preferiscono sostituire le ferie con la relativa indennità, facendo così perdere del tutto il valore all’istituto delle ferie.

Come abbiamo visto, l’articolo 7 della direttiva deroga il principio generale, offrendo la possibilità di ricevere un’indennità, qualora il lavoratore non abbia fruito di tutte le ferie alla fine del rapporto di lavoro, questo perché la sua intenzione è quella di garantire una tutela economica compensativa nel caso del mancato godimento sopra citato.

Gli Stati membri poi possono sempre introdurre nuovi vincoli per ottenere l’indennità sostitutiva, sempre rispettando i canoni previsti dalla sentenza, per esempio “*una limitazione (indiretta) all’ottenimento dell’indennità sostitutiva alle ferie potrebbe derivare dall’imposizione, da parte dei legislatori nazionali, del periodo massimo entro cui sia consentito il riporto delle ferie annuali maturate e non fruito dal lavoratore.*”⁵³

Questo principio generale dell’articolo 7 lo si può trovare nella disciplina del settore privato all’articolo 10 del d.lgs. n.66/2003, già citato nel secondo capitolo, che fa riferimento alla direttiva 88/2003/CE.

⁵² Miracolini M, *Il divieto di monetizzazione delle ferie annuali retribuite non godute per i dipendenti della P.A.*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/il-divieto-di-monetizzazione-delle-ferie-annuali-retribuite-non-godute-per-i-dipendenti-della-p-a/10AR0000299773ART1?searchId=2573433422&pathId=039255048d0d9&offset=2&contentModuleContent=all>.

⁵³ Čápetka T. in (a cura di) Miracolini M, *Il divieto di monetizzazione delle ferie annuali retribuite non godute per i dipendenti della P.A.*, cit.

Molto particolare è il fatto che la Corte di giustizia si è pronunciata diversamente rispetto alla Corte costituzionale riguardo alla legittimità dell'articolo 5 del d.l. n. 95; ma questo lo vedremo più avanti nella sentenza 95/2016.

La scelta della Corte è stato il frutto di posizioni già adottate in precedenza da diverse amministrazioni e la motivazione era che il divieto alla monetizzazione sarebbe stato applicato solo ed esclusivamente ad ipotesi specifiche e limitato al caso in cui la cessazione del rapporto fosse dipesa dal lavoratore a seguito di una scelta o comportamento o ulteriori avvenimenti, per evitare la diffusione l'idea che la rinuncia alle ferie potesse portare ad un incremento della retribuzione al momento della cessazione del rapporto.

Abbiamo già visto nel capitolo precedente, che è invece possibile ricevere una indennità compensativa nel caso in cui il mancato godimento sia dovuto a impossibilità sopravvenuta, perché non vi è l'intenzione pianificata da parte del lavoratore di non godere delle ferie.

Ritornando alla sentenza C-218/22, il Tribunale di Lecce disapplicherà la normativa interna perché in contrasto con il diritto europeo, salvo il caso in cui il datore dimostri che il lavoratore abbia preferito non fruire delle ferie per un beneficio economico.

Questa scelta di impostazione avvicina la disciplina pubblica a quella privata e la decisione della Corte costituzionale a quella della Corte di cassazione; infatti, dal punto di vista del profilo probatorio, la normativa nazionale sembra già allineata con i principi europei sulla base della debolezza contrattuale del lavoratore, il quale potrebbe essere influenzato a rinunciare alle ferie dal datore.

Da precisare che non si pretende che il datore di lavoro obblighi i lavoratori a fruire delle ferie, ma che usi tutti i mezzi necessari per consentirne il godimento, lasciando ai lavoratori la libertà di scegliere se fruirne. Alcuni esempi degli strumenti a disposizione del datore ritenuti efficaci come prova liberatoria sono la richiesta di pianificare le ferie, la programmazione della chiusura aziendale e la spedizione di comunicazioni per sollecitare l'invito alla fruizione.

“Con la sentenza in commento, la Corte di Giustizia dell’Unione europea aggiunge un ulteriore tassello al quadro ermeneutico in tema di monetizzazione delle ferie del lavoro pubblico, facendo seguito, peraltro, a numerose pronunce della giurisprudenza nazionale,

*anche costituzionale, che già hanno contribuito a rendere la citata norma “meno rigida” e più idonea a contemperare la pluralità di interessi sottesi alla stessa”.*⁵⁴

3. Sentenza n. 95/2016

Infine vediamo il caso in cui la Corte costituzionale soppesa di più le esigenze pubbliche dello Stato rispetto al diritto del singolo.

Nella sentenza n. 95 del 6 maggio 2016 la Corte costituzionale viene chiamata a giudicare la legittimità costituzionale dell'articolo 5, ottavo comma del decreto-legge 95/2012, il quale vieta la monetizzazione delle ferie non godute per i dipendenti pubblici.

La questione è stata sollevata dal Tribunale ordinario di Roma circa il caso di un medico dirigente (S.F.) che, terminato il rapporto di lavoro nel febbraio 2013, non aveva potuto usufruire dei restanti 222 giorni di ferie causa malattia. L'amministrazione sanitaria aveva negato il pagamento dell'indennità facendo riferimento all'articolo 5 del d.l. 95/2012.

Il giudice rimettente ha posto dubbi sulla costituzionalità della norma, in particolare per la violazione degli articoli 3, 36, e 117 della Costituzione. Ha ritenuto inoltre che il divieto di monetizzazione potesse ledere il diritto ad una compensazione economica.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri ha chiesto di dichiarare infondata la questione perché, secondo lui, la norma non si applica retroattivamente alle ferie maturate prima del 2012, inoltre ha ritenuto che la mancata fruizione delle ferie da parte di S.F. non fosse completamente dovuta a causa non imputabile al lavoratore.

La Corte ha così dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale.

Ha sottolineato che l'obiettivo della norma è quello di contrastare l'abuso della monetizzazione delle ferie e incentivare la loro fruizione effettiva ed ha precisato che la

⁵⁴ Colucci M, *La Corte di Giustizia dell'Unione europea si pronuncia sulla monetizzazione delle ferie al termine del rapporto di lavoro pubblico*, ONE Legale, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/la-corte-di-giustizia-dell-unione-europea-si-pronuncia-sulla-monetizzazione-delle-ferie-al-termini-del-rapporto-di-lavoro-pubblico/10AR0000297941ART1?searchId=2580110816&pathId=f34b62596eab4&offset=5&contentModuleContext=all#TIT00003> .

normativa non pregiudica il diritto alle ferie qualora il mancato godimento sia dovuto a causa non imputabile al lavoratore, infatti in tal caso è garantito il risarcimento per danno.

Sempre la Corte ha convenuto che il divieto di monetizzazione deve essere interpretato coerentemente col diritto internazionale e tale divieto garantisce il diritto alle ferie come strumento per la tutela del lavoratore.

Come conseguenza la Corte respinge la questione di legittimità costituzionale dato che, a suo avviso, la norma non viola i diritti costituzionali se interpretata correttamente, ossia non impendendo il risarcimento se il mancato godimento è dovuto a cause non imputabili al lavoratore.

CONCLUSIONE

Il lavoratore è una figura importantissima all'interno della società.

La sua funzione nel corso dei secoli cambia e non smette mai di evolversi, dal lavoro schiavile al mondo moderno, accumulando un enorme bagaglio culturale.

Dato il peso di questa figura la società moderna ha deciso di tutelarla per garantire una situazione di benessere e sicurezza per il lavoratore stesso e per tutti coloro che gli orbitano attorno.

Questa tutela viene raccolta in più disposizioni all'interno del diritto del lavoro e riguarda diversi aspetti come quello del diritto alle ferie, uno dei diritti sociali fondamentali che garantisce la salute del lavoratore stesso dentro e fuori dalla vita lavorativa.

Abbiamo introdotto questo diritto con la direttiva 2003/88/CE, questa stabilisce le linee guida per l'attuazione del godimento del diritto e poi lascia la parola all'ordinamento interno il quale tramite il decreto legislativo 66/2003 lo ha messo in atto nel nostro paese; studiando la sua disciplina all'interno degli ordinamenti si può notare che questo diritto di godimento porta con sé un ulteriore aspetto, l'indennità sostitutiva.

Non sempre però il lavoratore può usufruire delle proprie ferie, infatti abbiamo individuato dei casi in cui non è possibile il godimento, e abbiamo visto in quale di queste situazioni esso è compensato con l'indennità.

Poi l'ordinamento italiano ha introdotto il divieto della monetizzazione delle ferie per quanto riguarda il settore pubblico e con la sentenza C-218/22 ci siamo soffermati sulle motivazioni di questo divieto e come mai però non fosse in accordo con l'ordinamento europeo.

In un secondo momento ci siamo poi concentrati anche sulla sentenza n. 95 della Corte costituzionale, in questa ipotesi però la Corte ritiene che il divieto è in armonia con i principi europei.

La sentenza C-218/22 di cui si è discusso è degna di nota perché mette su una bilancia il diritto del singolo da un lato e dall'altro le esigenze dello Stato. Si ha quindi un bilanciamento fra questi due valori, singolo e comunità, e risulta pesare in questo caso di più il benessere del singolo.

È un caso notevole perché già in precedenza erano state valutate più importanti le esigenze economiche del paese come succede nella sentenza n. 95/2016, mentre adesso si ha una rivalutazione del diritto del singolo.

Questo bilanciamento fra valori non è statico e dipende da diversi fattori come le esigenze sociali e le evoluzioni giuridiche, ma un giusto bilanciamento è sinonimo di un sistema giuridico sano dove le limitazioni ai diritti individuali sono giustificate da necessità reali e proporzionate, permettendo così uno sviluppo della società in cui si ha una tutela sia per il singolo che per la comunità.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

A.A. V.V., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli Editore, Torino, 2021, p. 14.

Bin R., Pitruzella G., *Diritto pubblico*, Giappichelli Editore, 2019, pp. 313-315.

Sapone N., *I danni nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2009, p. 361.

A.A. V.V., *Costituzione commentata – Art. 36 Cost*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/93CI000000041?searchId=2563933285&pathId=e0c4603c7495d&offset=0&contentModuleContext=all#comment-id-12>.

Alvaro F, Il diritto alla fruizione delle ferie: fondamento, presupposti e regolamentazione, Altalex, <https://www.altalex.com/documents/news/2012/11/28/il-diritto-alla-fruizione-delle-ferie-fondamento-presupposti-e-regolamentazione>.

Leccese V. S., *Codice del Lavoro commentato – Art. 1 D.lgs. 08/04/2003 n. 66*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-1-d-lgs-08-04-2003-n-66-finalita-e-definizioni/OE8HCI0000005706?searchId=2544645692&pathId=a02aa9f04d444&offset=0&contentModuleContext=all>.

Del Punta R., *La nuova disciplina delle ferie*, in (a cura di) Leccese V. S., *Codice del Lavoro commentato – Art. 1 D.lgs. 08/04/2003 n. 66*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-1-d-lgs-08-04-2003-n-66-finalita-e-definizioni/OE8HCI0000005706?searchId=2544645692&pathId=a02aa9f04d444&offset=0&contentModuleContext=all>.

Gagliardi L., *La nascita della scienza giuridica*, in (a cura di) Eco U., *Storia di civiltà europea*, EncycloMedia Publishers, 2014, [https://www.treccani.it/enciclopedia/la-nascita-della-scienza-giuridica_\(Storia-della-civilt%C3%A0-europea-a-cura-di-Umberto-Eco\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/la-nascita-della-scienza-giuridica_(Storia-della-civilt%C3%A0-europea-a-cura-di-Umberto-Eco)/).

Giasanti L., *Codice del Lavoro commentato - Art. 36 Cost.*, One LEGALE, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/OE8HCI0000005236?searchId=2564037742&pathId=ad4de0f96531c&offset=0&contentModuleContext=all#comment-id-7>.

Mengoni L., *Giurisprudenza costituzionale e diritto del rapporto di lavoro*, in (a cura di) A.A. V.V., *Costituzione commentata - Art. 36 Cost*, One LEGALE, https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/93CI0000000041?searchId=2563933285&pathId=e0c4603c7495d&offset=0&contentModuleContext=all#nota_96.

Sandulli P., *Ferie dei lavoratori*, in (a cura di) A.A. V.V., *Costituzione commentata - Art. 36 Cost*, One LEGALE, https://onelegale.wolterskluwer.it/document/art-36-cost/93CI0000000041?searchId=2563933285&pathId=e0c4603c7495d&offset=0&contentModuleContext=all#nota_96.

Broccardi, <https://www.broccardi.it/>.

CURIA, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/it/.

EUR-Lex, https://european-union.europa.eu/index_it.

Gazzetta Ufficiale, <https://www.gazzettaufficiale.it/>.

Normattiva, <https://www.normattiva.it/>.

Senato della Repubblica, <https://www.senato.it/home>.

Vocabolario Treccani, <https://www.treccani.it/vocabolario/>.

RINGRAZIAMENTI

Vorrei ringraziare me stessa in primis, ma la verità è che se fosse dipeso da me avrei fatto la rinuncia agli studi due anni fa.

Non sono un soldatino che esegue gli ordini, non sono una persona dotata di particolare intelligenza e non ho neanche una grande forza di volontà.

Ciononostante la mia famiglia mi ha sempre appoggiata ed aiutata.

Vorrei ringraziare loro che mi hanno convinta a finire questa “avventura”.

Ci sono poi le persone vicine a me che non sono “ufficialmente” famiglia, ma è come se lo fossero, mi hanno sempre supportata e sopportata e per questo gliene sono grata.

A te, Sneha Margherita Riccato,

prima o poi riuscirai a sentirti in pace con te stessa,

nel frattempo goditi questo piccolo traguardo e sii almeno un po' fiera di te.