

Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
SEZIONE CONTROVERSIE LAVORO E PREVIDENZA

Composta dai Sigg. Magistrati:

Dott. Guido ROSA Presidente est.

Dott.ssa Francesca DEL VILLANO ACETO Consigliere

Dott.ssa Bianca Maria SERAFINI Consigliere

All'esito dell'udienza del 17/04/2025 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile promossa in grado di appello iscritta al n. 2096 del Ruolo
Generale Contenziosi dell'anno 2023 vertente

TRA

Comune di Frosinone, rapp.to e difeso, per delega in atti dall'avv. Paolo
Tagliaferri e con lo stesso elett.te dom.to presso il domicilio digitale risultante
dal registro Reginde ossia presso pec
paolo.tagliaferri.avvocatura@pec.comune.frosinone.it, ex lege dom.to per la
carica presso la sede Comunale sita in Frosinone, Piazza VI Dicembre

Appellante

E

Claudio Carbone, rappresentato e difeso nel presente giudizio dall'avv.
Francesco Maria D'Arcangeli ed elettivamente domiciliato presso il suo studio
legale in 00198 - Roma, Via Velletri, n. 21 giusta procura alle liti in atti

Appellato

Oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Frosinone n. 397/2023
del 05.04.2023, pubblicata in pari data

Conclusioni delle parti come in atti



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con il ricorso di primo grado Carbone Claudio ha convenuto in giudizio innanzi al Tribunale di Frosinone, in funzione di Giudice del Lavoro, il Comune di Frosinone, promuovendo opposizione all'ordinanza di ingiunzione ex art.2 del R.D. 14 aprile 1910, n.639, con la quale il Comune convenuto gli ha chiesto il pagamento della somma di €5.525,00, a titolo di indennità di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art.12 del CCNL 09/05/2006, oltre interessi maturati e maturandi sulla sorte, dalla data della richiesta (16.1.2020) sino all'effettivo pagamento.

L'attuale parte appellata ha chiesto di accertare e dichiarare l'insussistenza di un obbligo di preavviso su di lui gravante, o, in subordine, il rispetto dello stesso o, in via di ulteriore subordine, la non debenza dell'indennità di mancato preavviso all'Ente resistente e, per l'effetto, ha chiesto di annullare l'ordinanza ingiunzione datata 4.5.2020, adottata dal Comune di Frosinone. In subordine, l'attore ha chiesto di rideterminare gli importi dovuti a titolo di indennità di mancato preavviso, considerando il diverso importo della retribuzione da prendere a riferimento e/o il parziale preavviso concesso dalla data del 15.11.2019, o dalla diversa data ritenuta di giustizia. In ogni caso, il ricorrente ha chiesto di compensare le somme residue con gli importi a lui dovuti dal Comune di Frosinone a titolo di indennità per mancato godimento delle ferie. Sempre in via principale, l'attore ha chiesto di accertare e dichiarare il suo diritto ad ottenere un'indennità sostitutiva delle ferie non godute presso il Comune di Frosinone al 31.12.2017, e per l'effetto, ha chiesto di condannare il Comune di Frosinone a corrispondergli a tale titolo l'importo complessivo di €6.339,09, o il diverso importo ritenuto di giustizia, oltre a interessi e rivalutazioni monetarie come per legge, dal dì del dovuto sino al soddisfo.

Si è costituito il Comune convenuto, instando per il rigetto del ricorso, con conferma dell'ordinanza ingiunzione opposta e con condanna dell'attore al pagamento, in favore del Comune di Frosinone, degli importi ingiunti, oltre interessi fino all'effettivo soddisfo.

A sostegno delle conclusioni il Comune di Frosinone ha dedotto che : 1) sussisteva l'obbligo di preavviso in capo al ricorrente nei confronti del



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

Comune di Frosinone, perché l'attore - che era stato collocato in aspettativa per l'espletamento presso il Comune di Priverno di un incarico ex art.110, comma 1, del D. Lgs 267/2000 e s.m.i. e che in pendenza di tale incarico era stato nominato Dirigente presso il Comune di Terni, a seguito di concorso - non aveva ripreso servizio presso il Comune di Frosinone prima di prendere servizio presso il Comune di Terni, circostanza che era rilevante per la decorrenza dei termini del periodo di preavviso; 2) non era fondato l'assunto attoreo secondo cui il ricorrente, pur non essendovi tenuto, avrebbe comunque garantito il preavviso nel rispetto dei termini previsti dal contratto; 3) era irrilevante l'asserita mancanza di danno per l'Amministrazione comunale per il mancato preavviso; 4) la somma oggetto dell'ordinanza ingiunzione opposta era stata correttamente calcolata; 5) non era dovuta la richiesta indennità sostitutiva delle ferie non godute, non risultando presente agli atti di causa alcuna documentazione dalla quale potesse ricavarsi la richiesta del ricorrente di godere delle ferie, né che detta richiesta fosse stata negata dall'Amministrazione per indifferibili esigenze di servizio, sicché difettava il presupposto della volontà dell'Amministrazione di negare il congedo a causa di insuperabili esigenze organizzative dell'unità operativa interessata; 6) l'istanza di sospensione era inammissibile ed infondata.

Con la sentenza gravata il Tribunale ha così statuito:<<-1) *accerta e dichiara l'insussistenza di un obbligo per il ricorrente Carbone Claudio di dare il preavviso in relazione alle dimissioni rassegnate il 20.12.2019 e di pagare l'indennità di mancato preavviso richiesta dal Comune di Frosinone e, per l'effetto, annulla l'opposta ordinanza ingiunzione adottata dal Comune convenuto il 4.5.2020; 2) accerta e dichiara il diritto del ricorrente Carbone Claudio al pagamento dell'indennità sostitutiva dei 49 giorni di ferie non godute nel corso del rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune di Frosinone e, per l'effetto, condanna il Comune convenuto a corrispondere al ricorrente, a tale titolo, l'importo di €6.339,09, oltre interessi legali dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al saldo....>>*

Con atto di gravame il Comune di Frosinone ha censurato la decisione ne ha chiesto la riforma con rigetto dell'avverso ricorso.

Si è costituito il Carbone reistendo all'appello chiedendone il rigetto.

All'udienza odierna la causa è stata decisa come da sentenza contestuale.



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

Con il primo motivo, in particolare, l'appellante si duole del fatto che il Giudice di prime cure avrebbe errato nel ritenere concesso o comunque non dovuto il preavviso da parte del dott. Carbone (che era collocato presso altro Ente, in regime di art. 110, d.lgs. n. 267/2000, Tuel) e, dunque, infondato il tentativo di recupero dell'indennità di mancato preavviso.

Con il secondo motivo, la controparte, invece, lamenta la erroneità della sentenza di primo grado, nel capo in cui, ha ritenuto fondato il diritto dell'odierno appellante a vedersi riconoscere il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie residue presso il Comune di Frosinone, e non godute per fatto e colpa di quest'ultimo.

Secondo l'art. 110 TUEL lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato.

Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità.

Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire....Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.

Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dell'incarico di cui all'articolo 108, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio. Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.

Claudio Carbone a decorrere dal 1-1-2018 è stato collocato in aspettativa non retribuita presso il Comune di Frosinone, a seguito dell'assunzione di un incarico ex art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, prima presso il Comune di Priverno (LT) (doc. 15 e doc. 16 allegati al ricorso di primo grado) e poi anche presso il Comune di Castro dei Volsci (doc. 17 allegato al ricorso).

Tanto premesso il gravame indiscutibilmente presenta dei profili di seria criticità laddove nell'impostazione generale e nella quasi totalità delle argomentazioni non tiene conto delle ragioni della decisione, limitandosi ad un'acritica riproposizione del contenuto del ricorso in opposizione, così ponendo problemi di compatibilità con l'innovata disciplina normativa invocata dalla reclamata. La giurisprudenza di legittimità, anche dopo il noto intervento delle SU n. 27199/2017, ha comunque sempre ribadito la permanente natura di "revisio prioris instantiae" del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata, sicché è sufficiente una precisa e ben argomentata critica della decisione impugnata, formulando pertinenti ragioni di dissenso in relazione alla operata ricostruzione dei fatti ovvero alle questioni di diritto trattate.



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

Ad avviso del Collegio può aggiungersi che nei casi, come quello in esame, in cui l'atto di appello risulti formulato in modo non pienamente esaustivo, l'interpretazione complessiva dell'impugnazione debba tendere, anche nel rispetto del diritto costituzionale di difesa, ad una salvaguardia dell'ammissibilità del gravame, salvo valutare, in relazione a singoli accertamenti e a singole statuizioni, l'assenza di puntuale critica o comunque l'inidoneità della stessa a inficiare le ragioni della decisione, valutazione che può condurre anche ad un giudizio di limitata inammissibilità laddove difettino totalmente i requisiti dell'innovato art. 434 c.p.c.

Stante l'incarico attribuito all'appellato lo stesso, nonostante le critiche riproposte dal Comune di Frosinone, si rileva come il Carbone fosse in aspettativa non retribuita e che tutti gli oneri fossero a carico di altro Ente.

Corretta dunque è la statuzione secondo cui il Carbone non fosse tenuto a garantire alcun preavviso al Comune di Frosinone poiché proprio il regime di aspettativa in cui versava il rapporto di lavoro, elideva in radice la necessità di garantire le tipiche esigenze organizzative cui assolve l'obbligo in parola. In caso di dimissioni del lavoratore, il preavviso ha la finalità di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario ad operare la sostituzione del lavoratore recedente.

Concretamente, il preavviso ha la funzione di indennizzare temporalmente la parte che subisce il recesso.

Nel caso in cui si ipotizzi che sia il lavoratore a doverlo pagare, il mancato preavviso ha la funzione di indennizzare il datore di lavoro per la privazione del lasso temporale "cuscinetto" all'azienda da utilizzarsi per potersi riorganizzare ponendo in essere i correttivi necessari ad ammortizzare l'assenza del dipendente su cui, sino a quel momento, si era contato.

Come condivisibilmente ritenuto in prime cure qualora il rapporto di lavoro si trovi in regime di aspettativa non retribuita per un periodo residuo superiore a quello di durata del termine di preavviso, viene meno la necessità stessa di assicurare detto termine, perché esso non incide in alcun modo sugli assetti organizzativi del datore di lavoro originario; la sua corresponsione non corrisponderebbe alla ratio dell'istituto.



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

Del resto il rapporto di lavoro, quello non sospeso per l'aspettativa, si è pacificamente svolto con prestazioni con titolo l'art. 110 TUEL alle dipendenze dei Comuni di Priverno e Castro dei Volsci.

Stante la durata degli incarichi, conformi alla previsioni dell'articolo richiamato, come condivisibilmente ritenuto dalla difesa del Carbone, quest'ultimo sarebbe rientrato presso il Comune di Frosinone solo alla scadenza del mandato del Sindaco del Comune di Priverno (LT), previsto presumibilmente per il mese di maggio 2021 (e avvenuto in realtà a seguito delle elezioni di ottobre 2021), e non certo a dicembre 2019, data di assunzione presso il Comune di Terni.

E' quindi probabile e plausibile che comunque il Comune di Frosinone non avrebbe avuto la disponibilità della prestazione del ricorrente sino al 2021.

Non esiste alcuna ragione che corrisponda alla funzione del mancato preavviso ovvero quella di provvedere ad una riorganizzazione per la dipartita del dipendente.

Del resto il Ccnl applicato al rapporto di lavoro all'art. 12, comma 4, prevede proprio che "la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso"

La previsione contrattuale, come del resto quella del codice civile, lega indissolubilmente l'indennità di mancato preavviso alla retribuzione e quindi al soggetto che eroga.

Retribuzione, per il periodo di richiesto mancato preavviso, non era dovuta certo dal Comune di Frosinone bensì dai Comuni di Priverno e di Castro dei Volsci.

Del resto è pacifico che il regime di aspettativa, previsto proprio dall'art. 110 TUEL, del Carbone non prevedeva la corresponsione di alcuna retribuzione da parte del comune di Frosinone e, pertanto, anche sotto questo profilo la motivazione del primo giudice deve essere confermata (cfr. sentenza impugnata <<...l'indennità di mancato preavviso non poteva essere pretesa dall'ente. Infatti, se è vero che quando la risoluzione del rapporto di lavoro avviene per scelta unilaterale del lavoratore, la parte recedente è tenuta a garantire all'altra un periodo (il preavviso, appunto) per permettere la sua



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

sostituzione ovvero – nei casi di risoluzione immediata – è tenuta a riconoscere una indennità risarcitoria (l'indennità di mancato preavviso), nel caso di specie va evidenziato che le dimissioni sono intervenute durante un periodo di aspettativa e non hanno imposto all'ente alcuna necessità immediata di riorganizzazione del servizio cui era preposto il dipendente, per il fatto stesso che ancora per un lungo periodo dopo le dimissioni del lavoratore e sino al 2021 il Comune non avrebbe potuto contare sul suo apporto, alla luce della residua durata della aspettativa concessa. In sostanza, qualora il rapporto di lavoro si trovi in regime di aspettativa non retribuita per un periodo residuo superiore a quello di durata del termine di preavviso, viene meno la necessità stessa di assicurare il predetto termine, perché esso non incide in alcun modo sugli assetti organizzativi del datore di lavoro. In altri termini, l'attore non era tenuto a garantire il preavviso al Comune di Frosinone poiché proprio il regime di aspettativa in cui versava il rapporto di lavoro escludeva in radice la necessità di garantire le tipiche esigenze organizzative cui assolve l'obbligo di preavviso. A ciò si aggiunga che il ricorrente ha di fatto, comunque, garantito il preavviso di 2 mesi contrattualmente previsto in caso di dimissioni, tenuto conto che la prima comunicazione del ricorrente utile ai fini del preavviso è intervenuta in data 15.10.2019 (doc. 20 CARBONE), mentre la cessazione del rapporto di lavoro si è avuta in data 20.12.2019 (doc. 27 CARBONE), a distanza di 65 giorni e, quindi, di oltre due mesi. Si consideri che, con la predetta comunicazione del 15.10.2019 il ricorrente comunicò al Comune convenuto la vittoria del concorso presso il Comune di Terni e che avrebbe rassegnato le proprie dimissioni per prendere servizio presso quel Comune. In definitiva, va dichiarata l'insussistenza di un obbligo di preavviso per il ricorrente e di un obbligo di pagare l'indennità di mancato preavviso all'Ente resistente e, per l'effetto, va annullata l'ordinanza ingiunzione datata 4.5.2020, adottata dal Comune di Frosinone>>.

Quanto alla richiesta del Carbone all'indennità sostitutiva delle ferie non godute presso il Comune di Frosinone al 31.12.2017, con relativa condanna al pagamento di € 6.339,09 è pacifico che al momento della cessazione del apporto di lavoro dovesse ancora fruire di 49 giorni di ferie.



Ancora in appello si sostiene che la richiesta indennità sostitutiva delle ferie non godute non fosse dovuta, non essendovi in atti alcuna documentazione dalla quale potesse ricavarsi la richiesta del ricorrente di godere delle ferie, né documentazione che provasse che detta richiesta fosse stata negata dall'Amministrazione per indifferibili esigenze di servizio.

Secondo l'appellante mancava e manca il necessario presupposto della volontà dell'Amministrazione di negare il congedo a causa di insuperabili esigenze organizzative dell'unità operativa interessata.

Si aggiunge in questa sede che << ove invece il dipendente abbia avuto la possibilità di fruire delle ferie (e quindi in assenza di una indicazione di senso contrario proveniente dal datore di lavoro ed è pacifico che il Comune di Frosinone non ha mai diniegato richieste di ferie del Carbone ne tanto meno da questo presentate), vige il divieto di monetizzazione di cui all'art. 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini), convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 135, che pertanto opera laddove il dipendente medesimo non abbia fatto espressa richiesta delle ferie medesime (Consiglio di Stato, sezione seconda, sentenza 30 marzo 2022, n. 2349, sezione quarta, sentenze 12 ottobre 2020, n. 6047, e 2 marzo 2020, n. 1490).". Nel caso di specie, è pacifico che il ricorrente in primo grado non abbia mai formulato istanza di godimento delle ferie e che il Comune di Frosinone non abbia mai rigettato eventuali richieste di ferie del Carbone essendo rimasto quest'ultimo inerte.>>

L'appellante ha insistito nel sostenere che <<il dipendente trasferito porta con sé tutti i diritti maturati presso il precedente datore, comprese le ferie non godute, e che, quindi, non si debba far luogo alla liquidazione delle ferie maturate e non godute dal dipendente....il divieto di cui all'art. 5, comma 8, del d.l. 95/2012 di corrispondere trattamenti sostitutivi si riferisce infatti a fattispecie in cui la cessazione del rapporto è riconducibile a una scelta o comportamento del lavoratore o ad eventi che consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie....in linea con la giurisprudenza costituzionale (sentenza n. 95 del 2016) e quella della Corte di giustizia (prima sezione, sentenza 25 giugno 2020, C9762/18 e C937/19) – è ormai consolidata nel senso di ritenere che il diritto al compenso sostitutivo delle ferie non godute



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

spetta quando sia certo che la loro mancata fruizione non sia stata determinata dalla volontà del lavoratore e non sia ad esso comunque imputabile (in tal senso anche Consiglio di Stato, sezione seconda, sentenza 30 marzo 2022, n. 2349, sezione quarta, sentenza 13 marzo 2018, n. 1580, sezione terza, sentenze 17 maggio 2018, n. 2956, e 21 marzo 2016, n. 1138)>>.

Quindi quando, come sostiene l'appellante sia avvenuto nel caso in esame, dipendente abbia avuto la possibilità di fruire delle ferie (e quindi in assenza di una indicazione di senso contrario proveniente dal datore di lavoro ed è pacifico che il Comune di Frosinone non ha mai diniegato richieste di ferie del Carbone ne tanto meno da questo presentate), vige il divieto di monetizzazione di cui all'art. 5, comma 8 norma citata, convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 135, che pertanto opera laddove il dipendente medesimo non abbia fatto espressa richiesta delle ferie medesime (Consiglio di Stato, sezione seconda, sentenza 30 marzo 2022, n. 2349, sezione quarta, sentenze 12 ottobre 2020, n. 6047, e 2 marzo 2020, n. 1490).”

In fatto il Carbone non ha mai formulato istanza di godimento delle ferie; il Comune di Frosinone, per contro, non ha mai rigettato eventuali richieste di ferie del dipendente. Quindi, a fronte della mancata presentazione di richieste di ferie, il Carbone non può vantare <<ex post presunte esigenze di servizio, dal momento che spetta solo all'Amministrazione, datrice di lavoro, ravvisarle e formalizzarle in un provvedimento di diniego>>.

Si aggiunge che in base all'art. 17, comma 13, del CCNL del 10.4.1996, anche a seguito delle modifiche apportate allo stesso dall'art. 8 del CCNL del 12.2.2002, le ferie maturate e non godute per ragioni di servizio, possono essere monetizzate solo all'atto della cessazione per qualunque motivo dal rapporto di lavoro. Ipotesi che certamente non sarebbe ravvisabile nel caso in esame, dato che l'incarico ex art. 110 TUEL non comporta una interruzione e/o cessazione del rapporto di lavoro. Pertanto, poiché il rapporto continua sia pure presso un diverso datore di lavoro, senza interruzione, il dipendente potrà fruire sempre delle ferie maturate e non godute, anche nel corso del servizio alle dipendenze del “nuovo” datore di lavoro (ovvero presso il Comune di Priverno).



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

Le censure avanzate alla pronuncia, che ricalcano, pur con approfondimenti e argomenti nuovi, la posizione del Comune di Frosinone, totalmente negativa sulla possibilità di monetizzare le ferie non godute, non tiene in adeguato conto dell'evoluzione interpretativa anche di matrice comunitaria che ha riguardato l'istituto.

Correttamente il primo giudice ha rilevato come il diritto alle ferie sia irrinunciabile e, come tale, è garantito dall'art.36 Cost. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE. In merito all'interpretazione di tale direttiva, la Corte di giustizia dell'Unione europea - dopo la sentenza 20 gennaio 2009 nei procedimenti riuniti C-350/06 e C-520/06 - è intervenuta con sentenza della Grande Sezione della CGUE in data 6.11.2018 nella causa C-619/16, nella quale è stato affermato il seguente principio: "l'art. 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 in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione, segnatamente con un'informazione adeguata da parte del datore di lavoro stesso - 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".

Richiamato tale principio il Tribunale ha tratto argomenti, invero decisivi, da quanto ritenuto dalla Cassazione con ordinanza n.13613 del 2.7.2020, chiarendo altresì quali dovessero essere considerati gli approdi ai quali la CGUE è pervenuta: <<a) 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 (vedi, in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, C-118/13, punto 15 e giurisprudenza ivi citata); b) il suddetto diritto non soltanto riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, una particolare importanza, ma è anche espressamente sancito



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

all'art.31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cui l'art.6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati (sentenza del 30 giugno 2016, C 178/15, punto 20 e giurisprudenza ivi citata); c) l'art.7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, in particolare, riconosce al lavoratore il diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia emerge che tale norma 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 tutti 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, C 350/06 e C 520/06, punto 62; del 12 giugno 2014, C 118/13, punto 17 e giurisprudenza ivi citata; del 20 luglio 2016, C 341/15, punto 31, nonché del 29 novembre 2017, C 214/16, punto 65); d) secondo costante giurisprudenza della CGUE, l'art.7 della direttiva 2003/88 non può essere oggetto di interpretazione restrittiva a scapito dei diritti che il lavoratore trae da questa (vedi, in tal senso, sentenza del 12 giugno 2014, C 118/13, punto 22 e giurisprudenza ivi citata), rispondendo all'intento di garantire l'osservanza del diritto fondamentale del lavoratore alle ferie annuali retribuite sancito dal diritto dell'Unione; e) è 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 (vedi, in tal senso, sentenza del 16 marzo 2006, C 131/04 e C 257/04, punto 49), per la duplice finalità sia di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro sia di beneficiare di un periodo di relax e svago (sentenza del 20 luglio 2016, C 341/15, punto 34 e giurisprudenza ivi citata); f) di conseguenza, gli incentivi datoriali 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 consistenti nella necessità di garantire al lavoratore il beneficio di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (vedi, in tal senso,



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

sentenze del 6 aprile 2006, C-124/05, punto 32; del 29 novembre 2017, C-214/16, punto 39 e giurisprudenza ivi citata); g) l'art. 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 il diritto medesimo (sentenza del 20 gennaio 2009 C350/06 e C-520/06, punto 43 e giurisprudenza ivi citata); h) invece non è compatibile con il suddetto art.7 una normativa nazionale che preveda una 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, infatti il lavoratore deve essere 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; i) benché il rispetto dell'obbligo derivante, per il datore di lavoro, dall'art.7 della direttiva 2003/88 non possa estendersi fino al punto di costringere quest'ultimo a imporre ai suoi lavoratori di esercitare effettivamente il loro diritto a ferie annuali retribuite (vedi, in tal senso, sentenza del 7 settembre 2006, C-484/04, punto 43), comunque il datore di lavoro deve assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare tale diritto (vedi, in tal senso, sentenza del 29 novembre 2017, C-214/16, punto 63); l) a tal fine il datore di lavoro è soprattutto tenuto - in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'art. 7 della direttiva 2003/88 - ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia posto 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; m) l'onere della prova, in proposito,



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

incombe sul datore di lavoro (v., per analogia, sentenza del 16 marzo 2006, C-131/04 e C-257/04, punto 68); o) pertanto se il datore di lavoro 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'art. 7, paragrafo 1, e l'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88. Se, invece, detto datore di lavoro è in grado di assolvere il suddetto onere probatorio 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'art. 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; p) ciò in quanto un'interpretazione dell'art.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 riposo autorizzato applicabili, al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, è incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite; q) ai dipendenti pubblici è consentito di proporre dinanzi ai giudici nazionali la questione della attribuzione di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute alla fine del loro rapporto di lavoro, direttamente sulla base dell'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88; r) infatti, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiono, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, i privati possono farle valere dinanzi ai giudici nazionali nei confronti dello Stato membro, vuoi qualora esso abbia omesso di trasporre la direttiva in diritto nazionale entro i termini, vuoi qualora l'abbia recepita in modo non corretto (sentenza del 24 gennaio 2012, C-282/10, punto 33 e giurisprudenza ivi citata); s) i privati, qualora siano in grado di far valere una direttiva nei confronti di uno Stato, possono farlo indipendentemente dalla veste, di datore di lavoro o di pubblica autorità,



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

nella quale esso agisce, in quanto in entrambi i casi è necessario evitare che lo Stato possa trarre vantaggio dalla sua inosservanza del diritto dell'Unione (sentenza del 24 gennaio 2012, C-282/10, cit. punto 38 e giurisprudenza ivi citata); t) per quanto riguarda l'art.7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia si desume che tale disposizione 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, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato. Tale diritto è conferito direttamente dalla suddetta direttiva e non può dipendere da condizioni diverse da quelle che vi sono esplicitamente previste (v., in tal senso, sentenze del 12 giugno 2014, C-118/13, punti 23 e 28, e del 20 luglio 2016, C-341/15, punto 27); u) pertanto tale disposizione soddisfa i criteri di incondizionalità e di sufficiente precisione e rispetta quindi le condizioni richieste per produrre un effetto diretto, aggiungendosi che, con orientamento consolidato, la Corte ha ammesso che simili disposizioni di una direttiva possano essere invocate dai privati, in particolare, nei confronti di uno Stato membro e di tutti gli organi della sua Amministrazione, ivi comprese le autorità decentrate (vedi, in tal senso, sentenza del 7 agosto 2018, C-122/17, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

Ai condivisi principi riportati anche in questa sede, propri degli snodi motivazionali della pronuncia di primo grado (Cass. n.13613 del 2.7.2020) ed agli ulteriori, più specifici e relativi proprio ai dirigenti pubblici, oltre alla sentenza n.18140 del 2022, già utilizzata in primo grado (dove si è ribadita la “decisiva influenza la normativa eurounitaria, come chiarito dalla già richiamata decisione della Corte di Giustizia 6.11.2018, secondo cui «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, come quella discussa nel procedimento principale, in applicazione della quale, se il lavoratore non ha chiesto, nel corso del periodo di riferimento, di poter esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, detto lavoratore perde, al termine di tale periodo



– 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 questo diritto»), questa Corte aggiunge che, da ultimo, il Giudice di legittimità, con l'ordinanza n. 9982 del 12 aprile 2024, ha aggiunto ulteriori principi che depongono in modo univoco nel senso della resistenza delle argomentazioni spese dal primo giudice rispetto alle doglianze del Comune appellante.

La sentenza in esame riguarda un caso in cui un dirigente pubblico, P. A., si è trovato a dover rivendicare il diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte ha sottolineato che, sebbene il dirigente abbia il potere di autodeterminarsi riguardo ai periodi di ferie, ciò non implica automaticamente la perdita del diritto all'indennità sostitutiva. Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie non comporta la perdita del diritto alla relativa indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto, a meno che la parte datoriale non dimostri di avere, nell'esercizio dei propri doveri di vigilanza, invitato formalmente il lavoratore alla fruizione del periodo di riposo, assicurando l'efficienza del servizio a cui il dirigente è preposto durante il godimento del congedo. (Nella specie, la S.C. ha affermato l'insufficienza della mera sollecitazione datoriale alla fruizione delle ferie, se il godimento delle stesse è reso impossibile dalle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, come nel caso del susseguirsi di contratti a termine con scadenza molto breve che non consentono la programmazione del periodo di riposo).

Si ribadisce che il diritto alle ferie è un diritto fondamentale del lavoratore, tutelato dall'articolo 36 della Costituzione italiana e dal Codice Civile, articolo 2109. Inoltre, la Corte ha chiarito che è onere del datore di lavoro dimostrare di aver invitato formalmente il lavoratore a fruire delle ferie, nonché di aver garantito l'efficienza del servizio durante tale periodo. Le ferie non godute devono essere riprogrammate in modo da garantire la fruizione effettiva. Il datore di lavoro deve adottare misure attive per assicurare che i lavoratori possano usufruire delle ferie. In caso di contratti a termine, è necessario che il datore di lavoro faciliti la programmazione delle ferie.



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

Del resto già il primo giudice aveva ben evidenziato la linea di tendenza della Cassazione nel senso che la Direttiva estende i propri effetti in tema di ferie anche ai dirigenti (v. art. 17 Direttiva 2003/88/CE, che, nel consentire agli Stati membri un diverso trattamento rispetto ai diritti dei dirigenti, esclude dalle norme derogabili l'art. 7, riguardante appunto le ferie) e deve dunque definirsi come operino, rispetto ad essi, i principi fissati in sede eurounitaria, essendosi espressamente affermato, nel contesto della pronuncia citata, la necessità che il giudice nazionale operi «prendendo in considerazione il diritto interno nel suo complesso e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo», onde «pervenire a un'interpretazione di tale diritto che sia in grado di garantire la piena effettività del diritto dell'Unione». La Corte di Giustizia individua nel proprio ragionamento tre cardini del giudizio di diritto demandato al giudice nazionale, al fine di assicurare che il lavoratore sia stato messo effettivamente nelle condizioni di esercitare il proprio diritto alle ferie, consistenti: a) nella necessità che il lavoratore sia invitato «se necessario formalmente» a fruire delle ferie e «nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile ... se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento» (punto 45); b) nella necessità di «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» (punto 43); c) infine, sul piano processuale, nel prevedere che «l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro sicché la perdita del diritto del lavoratore non può aversi ove il datore «non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto». Può essere - ha osservato ancora la Cassazione - che, rispetto ad un dirigente, per la normale posizione di minor debolezza e maggiore conoscenza dei dati giuridici, le predette condizioni possano trovare in concreto applicazioni di minor rigore, sotto il profilo dell'intensità informativa o del grado di diligenza richiesta al datore di lavoro, ma certamente essi permangono a governare l'istituto dell'attribuzione, perdita o monetizzazione delle ferie. La lettura della Corte di Giustizia si coordina – ha ancora evidenziato la Corte di Cassazione nella richiamata sentenza n.18140/2022 - con l'orientamento interpretativo della



Corte Costituzionale, quale manifestato quando fu ad essa sottoposta questione di legittimità rispetto alla previsione dell'art.5, comma 8, D.L. 95/2012, conv., con mod. in L. n.135/2012 secondo cui, nell'ambito del lavoro pubblico, le ferie, i riposi e i permessi siano obbligatoriamente goduti secondo le previsioni dei rispettivi ordinamenti e che non si possano corrispondere «in nessun caso» trattamenti economici sostitutivi. In proposito Corte Costituzionale 6 maggio 2016, n.95, ha ritenuto che la legge non fosse costituzionalmente illegittima, in quanto da interpretare nel senso che la perdita del diritto alla monetizzazione non può aversi allorquando il mancato godimento delle ferie sia incolpevole, non solo perché dovuto ad eventi imprevedibili non dovuti alla volontà del lavoratore, ma anche quando ad essere chiamata in causa sia la «capacità organizzativa del datore di lavoro», nel senso che quest'ultima va esercitata in modo da assicurare che le ferie siano effettivamente godute nel corso del rapporto, quale diritto garantito dalla Carta fondamentale (art.36, comma terzo), dalle fonti internazionali (Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970, concernente i congedi annuali pagati, ratificata e resa esecutiva con legge 10 aprile 1981, n. 157) e da quelle europee (art.31, comma 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007; direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104/CE del Consiglio), sicché non potrebbe vanificarsi «senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso ... da causa non imputabile al lavoratore», tra cui rientra quanto deriva dall'inadempimento del datore di lavoro ai propri obblighi organizzativi in materia, i quali non possono che essere ravvisati, per coerenza complessiva dell'ordinamento, nell'assetto sostanziale e processuale quale compiutamente delineato dalla Corte di Giustizia nei termini già sopra evidenziati. In definitiva, ha osservato la Cassazione, l'assetto sostanziale della fattispecie, secondo l'indirizzo della Corte di Giustizia, deve muovere dalla verifica di che cosa sia stato fatto dal datore di lavoro per consentire la fruizione effettiva delle ferie, il tutto infine con una regola ultima di giudizio, individuata sempre dalla Corte di Giustizia, che, nei casi incerti, pone l'onere probatorio a carico del datore di lavoro e non del lavoratore. La Cassazione con la richiamata sentenza n.18140/2022 ha quindi enunciato il seguente



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

principio, in continuità con Cass. n.13613/2020: «il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, pur se accompagnato da obblighi previsti dalla contrattazione collettiva di comunicazione al datore di lavoro della pianificazione delle attività e dei riposi, non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato altresì che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento».

Il principio è stato ulteriormente confermato dalla Cassazione con le successive pronunce n.21780/2022 e n.29113/2022 e quella del 2024 sopra ricordata, che hanno affermato che la perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, può verificarsi “soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato” (Cass. n. 21780/2022).

Del resto in concreto gli accertamenti svolti in prime cure e non avversati in appello hanno confermato che <<il mancato godimento delle ferie era dipeso da imprescindibili e improrogabili esigenze di servizio, situazione che unitamente alle modalità di cessazione del rapporto di lavoro con il Comune di Frosinone, lo avevano posto nell'assoluta impossibilità di fruire del monte ferie residuo, pari a quarantanove giorni (doc. 15-bis allegato al ricorso). L'attore ha anche evidenziato che il Comune convenuto non lo aveva informato in merito alle ferie, né lo aveva mai invitato formalmente a fruirne. Le risultanze delle produzioni documentali e dell'escussione dei testi confortano gli assunti attorei. In particolare, con riguardo alla esistenza di esigenze di servizio che avevano posto l'attore nell'impossibilità di fruire del monte ferie residuo, la teste Stefania DE ANGELIS ha dichiarato che: a) il ricorrente era addetto “presso il SUAP, anche negli anni dal 2015 in poi” e



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

che “era l’unico funzionario presente nel servizio”; b) “il dirigente Loreto era spesso assente, anche per seri problemi di salute, che lo hanno tenuto lontano dall’ufficio per mesi”; c) non “è mai venuto nessuno a sostituirlo, anche se ne aveva fatto richiesta”, d) “mancando anche il dirigente”, il ricorrente “era di fatto impossibilitato ad allontanarsi da un ufficio che in pratica aveva creato lui e non poteva lasciare senza funzionari”; e) il ricorrente “si lamentava con noi per questa situazione”; f) “per un certo periodo Loreto fu sostituito dal segretario generale, ma non avevamo risolto niente, perché non veniva mai, l’avrò visto un paio di volte”. La teste Sandra PASCARELLA ha poi confermato che: a) “il dirigente era il Dott. Loreto, che però è stato male ed è stato assente per circa un anno”, “io ero la sua segretaria e mi sono anche recata a casa sua per fargli firmare dei documenti che non poteva firmare da Carbone, ma che comunque aveva preparato lui”; b) “Il ricorrente, quale unico funzionario presente nell’ufficio, faceva le veci del dirigente”; c) “Il ricorrente chiese aiuto perché era solo e non poteva assentarsi”; d) “Non ho mai visto il segretario generale venire nell’ufficio commercio”; e) “Il ricorrente assegnava anche la posta dell’ufficio e si recava presso le commissioni di vigilanza per gli spettacoli, al posto del dirigente assente”. Anche il teste Vincenzo GIANNOTTI ha ammesso l’esistenza di esigenze di servizio che in generale rendevano difficile la fruizione delle ferie, desumibili dalla circostanza che “tutti i dirigenti facevano richiesta di invio di personale, che non abbiamo potuto soddisfare stante la continua riduzione del personale per gli obblighi relativi al riequilibrio economico”. Firmato Da: LISI MASSIMO Emesso Da: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA Serial#: 1649d5 13 La teste Valeria NICHILÒ ha poi ammesso che: a) Il dirigente dell’ufficio in cui era impiegato il ricorrente è stato “Antonio Loreto. Quest’ultimo è stato assente per una malattia ed è stato ricoverato per lunghi periodi in Ospedale”; b) “Dal 2013 l’unico funzionario responsabile di posizione organizzativa presente nell’ufficio commercio è stato il ricorrente” “come responsabile dell’ufficio commercio”; c) quanto alle ferie “il ricorrente avrebbe dovute chiederle a Loreto o in sua assenza al segretario generale”; d) non risultano richieste o “diffide del Comune al ricorrente” per fruire delle ferie. L’esistenza di esigenze di servizio che hanno posto l’attore nell’impossibilità di fruire del monte ferie residuo sono desumibili anche



Verbale di prima udienza n. cronol. 819/2025 del 17/04/2025

dalla documentazione versata in atti dal ricorrente, dalla quale emerge che lo stesso ha dovuto contribuire all'attivazione di nuovi servizi (Suap, doc. 5 e ss. allegati al ricorso), ha dovuto costantemente sostituire il proprio dirigente (doc. 12 allegato al ricorso), non ha avuto sostituti (docc. 6 e 8 allegati al ricorso), ha avuto un carico di lavoro che gli ha imposto di lavorare anche in pieno agosto (doc. 9 allegato al ricorso). Negli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, prima di transitare presso il Comune di Priverno, al ricorrente è stata poi irrogata la sanzione della sospensione dal servizio (doc. 13 allegato al ricorso), successivamente derubricata a censura in sede di conciliazione (doc. 14 allegato al ricorso). Le circostanze emerse dall'istruttoria testimoniale e dalla documentazione prodotta in atti confermano dunque la situazione di particolare difficoltà in cui versava l'ufficio cui era addetto il ricorrente, situazione che ha posto il ricorrente nell'assoluta impossibilità di fruire del monte ferie residuo, pacificamente pari a 49 giorni (doc. 15-bis allegato al ricorso). A ciò si aggiunga che anche le peculiari modalità di cessazione del rapporto di lavoro dell'attore, per vittoria di concorso presso altra amministrazione, hanno determinato una situazione di impossibilità di fruire delle ferie non imputabile al dipendente. Inoltre, il Comune convenuto non ha provato di aver posto il ricorrente nelle condizioni di fruire delle ferie, né lo ha informato in merito alle stesse, né lo ha mai invitato formalmente a fruirne. Ricorrono dunque nel caso di specie, tutte le condizioni enunciate dalla richiamata giurisprudenza comunitaria, nonché da quella della Cassazione e della Corte Costituzionale per poter affermare che l'attore non ha perso il diritto alla monetizzazione delle ferie non godute, perché il mancato godimento delle ferie è stato incolpevole, essendo dipeso da una mancanza di capacità organizzativa da parte del datore di lavoro, che non ha provato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui l'attore era preposto non fossero tali da impedire il godimento delle ferie, né ha dimostrato di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie>>

Conclusivamente l'appello va respinto. Le spese del grado seguono la soccombenza come da dispositivo.

P. Q. M.



La Corte rigetta l'appello e condanna il Comune di Frosinone al pagamento delle spese del grado in favore di Carbone Claudio che liquida in € 3.900,00 oltre I.V.A., C.P.A. e rimborso forfettario per le spese generali al 15%. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-quater, inserito dalla L. n. 228 del 2012, art. 1, comma 17, dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso, se dovuto.

Il Presidente est

Dott. Guido Rosa

