

CLASSIFICAZIONE

Licenziamento — Illegittimità — Reintegrazione nel posto di lavoro — Diritto all'indennità sostitutiva per le ferie (retribuite) non godute per il periodo intercorrente tra la data del licenziamento (illegittimo) e il momento della reintegrazione nel posto di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali della UE; articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Normativa interna: art. 36 Cost.; art. 10 d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE); art. 18 legge n. 300 del 1970, nel testo precedente la riforma Fornero.

CCNL: artt. 52 e 53 CCNL Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane, del 7 dicembre 2000.

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Sentenze CGUE:

30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15; 29 novembre 2017, King, C-214/16; 29 novembre 2017, King, C-214/16; 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15; 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17; 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10; 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, p. 29; 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10, p. 30; 30 giugno 2016, Sobczyszyn, C-178/15, p. 24; 19 settembre 2013, Riesame Commissione/Strack, C-579/12 RX-II; 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17; 29 novembre 2017, King, C-214/16; 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16; 29 novembre 2017, King, C-214/16; 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16; 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16.

PRONUNCIA SEGNALATA

Corte di Giustizia U.E., Prima sezione, 25 giugno 2020

cause riunite: QH contro Varhovenkasatsionensadna Republika Bulgaria (C-762/18) e CV contro Iccrea Banca SpA (C-37/19).

Abstract

Il diritto alle ferie, come sancito dalla normativa comunitaria e interpretato dalla giurisprudenza comunitaria, non può essere interpretato in senso restrittivo e gli Stati membri non possono condizionarne l'insorgenza bensì limitarsi a prevederne le condizioni di esercizio;

Il diritto alle ferie annuali retribuite (che comprende anche il diritto ad ottenere un'indennità in caso di mancata fruizione) deve, in linea di principio, essere determinato in funzione di periodi di lavoro effettivo svolti, ma in talune situazioni specifiche (es. congedo per malattia) il diritto non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato;

Al pari della malattia sopravvenuta, il licenziamento dichiarato illegittimo è un evento imprevedibile ed indipendente dalla volontà del lavoratore (che, in assenza di recesso, avrebbe continuato a lavorare ed a fruire regolarmente di ferie); pertanto, il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della reintegrazione del

lavoratore nel posto di lavoro - a seguito dell'annullamento del licenziamento mediante una decisione giudiziaria con conseguente effetto ripristinatorio - deve essere assimilato a un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite.

I casi

Caso bulgaro: la sig.ra QH, dipendente di una scuola, è stata licenziata il 29.4.2004; a seguito di declaratoria giudiziale di illegittimità del licenziamento, la sig.ra è stata reintegrata nel suo posto di lavoro il 10.11.2008; con determinazione del 13.11.2008, la sig.ra è stata nuovamente licenziata (questo ultimo licenziamento non è stato impugnato). L'1.7.2009, la sig.ra QH ha presentato ricorso chiedendo, in particolare, il pagamento di un'indennità a titolo di ferie annuali retribuite non godute per il periodo compreso tra il 30.4.2004 e il 13.11.2008, nonché a titolo di ritardato pagamento di tale indennità per il periodo compreso tra il 13.11.2008 e l'1.7.2009.

La Corte di Cassazione bulgara, ritenuto che nel periodo compreso tra la data della cessazione del rapporto di lavoro e l'annullamento della decisione di licenziamento mediante sentenza definitiva nonché la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel suo precedente posto di lavoro, quest'ultimo non ha in concreto prestato alcuna attività lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro, ha ritenuto non sorgesse, per detto periodo, alcun diritto a ferie annuali retribuite.

Casi italiani: La sig.ra CV, dipendente bancaria, è stata licenziata l'11.7.2002 in esito a una procedura di licenziamento collettivo; ritenuto illegittimo il licenziamento, il Tribunale ha ordinato la reintegrazione nel posto di lavoro, a decorrere dal 6.10.2003. Con lettere 13.10 e 15.11.2003, la banca recedeva nuovamente dal contratto di lavoro, con effetto immediato; dichiarati illegittimi i licenziamenti con provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato, la sig.ra è stata reintegrata nel posto di lavoro a partire dal 26.9.2008. La sig.ra ha presentato due ricorsi per il pagamento di ferie nonché di permessi per festività soppresse maturate e non godute per l'anno 2003 e per il pagamento dei medesimi titoli per l'anno 2004.

La Corte d'appello, rinviando a precedenti della Corte di Cassazione, ha respinto le domande della lavoratrice in quanto, durante il periodo oggetto della domanda, non era stato svolto un lavoro effettivo, mentre il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie e delle ferie speciali poteva essere riconosciuto solo qualora, nel corso del periodo di riferimento, fosse stata esercitata l'attività professionale.

La Corte di Cassazione, adita dalla lavoratrice, con riguardo al periodo novembre 2003-dicembre 2004, ha proposto la questione pregiudiziale, dubitando della conformità dell'interpretazione della normativa nazionale nel senso di privare il lavoratore del diritto al pagamento di una indennità pecuniaria per le ferie maturate e non godute (e per le festività soppresse, equiparabili per natura e funzione) ove lo stesso non abbia potuto fruirle per fatto illegittimo del datore di lavoro, limitatamente al periodo intercorrente tra la condotta datoriale e la successiva reintegrazione.

La decisione della CGUE:

La CGUE rammenta che il diritto alle ferie annuali, sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, ha una duplice finalità, ossia consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione.

Rileva, inoltre, che sussiste un principio generale di fruizione delle ferie annuali in conseguenza di periodi di lavoro effettivo.

Aggiunge, peraltro, che in certi casi specifici (congedo per malattia) è corretto derogare al principio generale in quanto la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia è, in linea di principio, imprevedibile ed indipendente dalla volontà del lavoratore (v., in particolare, in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17), posto che il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere interpretato in senso restrittivo.

Sottolinea che – al pari della sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia - il fatto che un lavoratore sia stato privato della possibilità di lavorare a causa di un licenziamento successivamente dichiarato illegittimo è, in via di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà di tale lavoratore (punto 67); senza la sopravvenienza di un licenziamento ritenuto illegittimo il lavoratore sarebbe stato in grado di lavorare e, dunque, di esercitare il suo diritto alle ferie annuali. Pertanto, il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro - a seguito dell'annullamento del licenziamento mediante una decisione giudiziaria - deve essere assimilato a un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali retribuite.

La CGUE ha, infine, precisato che, nell'ipotesi in cui il lavoratore interessato abbia occupato un altro posto di lavoro nel periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della reintegrazione nel suo primo posto di lavoro, tale lavoratore non può far valere, nei confronti del suo primo datore di lavoro, i diritti alle ferie annuali corrispondenti al periodo durante il quale ha occupato un altro posto di lavoro. Infatti, in tali circostanze, il lavoratore interessato è tenuto a far valere i propri diritti alle ferie annuali retribuite corrispondenti a quest'ultimo periodo nei confronti del suo nuovo datore di lavoro.

Con specifico riferimento al caso italiano, la CGUE rileva che il diritto alle ferie annuali retribuite include anche un diritto a ottenere un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro e le uniche condizioni per il relativo pagamento consistono, da un lato, nella cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, nel mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato.

Pertanto, il lavoratore che – come i lavoratori di cui trattasi in ciascuna delle presenti cause – dopo essere stato reintegrato nel suo posto di lavoro a seguito dell'annullamento del suo licenziamento illegittimo, sia nuovamente licenziato, può (al pari del lavoratore licenziato dopo diversi congedi di malattia che non sia riuscito a fruire di tutte le ferie), sul fondamento dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, al momento di detto nuovo licenziamento, esigere un'indennità a titolo di ferie annuali non godute, ivi incluse quelle corrispondenti al periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

Anche in tal caso, qualora il lavoratore interessato, nel corso del periodo esaminato (licenziamento-reintegrazione), abbia occupato un altro posto di lavoro, egli non può far valere, nei confronti del suo primo datore di lavoro, un'indennità corrispondente al periodo durante il quale ha occupato detto altro posto di lavoro.

Il dispositivo:

La CGUE conclude affermando che:

alla prima questione nella causa C-762/18 occorre rispondere dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta a una giurisprudenza nazionale in forza della quale un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.

alla seconda questione nella causa C-762/18 nonché alla questione unica nella causa C-37/19 occorre rispondere dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una giurisprudenza nazionale in forza della quale, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro verificatasi dopo che il lavoratore interessato sia stato illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, tale lavoratore non ha diritto a un'indennità pecuniaria a titolo delle ferie annuali retribuite non godute nel corso del periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

Osservazioni

ferie>malattia: Va rammentato che questa Corte (sentenza n. 2847 del 1995) ha statuito che - per effetto delle sentenze della Corte costituzionale nn. 616 del 1987 e 297 del 1990, che ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per contrasto con l'art. 36, terzo comma, Cost., l'art. 2109 cod.civ. nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospende il decorso - deve ritenersi introdotto nell'ordinamento giuridico il principio di conversione delle cause di assenza dal lavoro, per cui è possibile il mutamento del titolo dell'assenza stessa, ancorché in corso, in altro che presuppone una diversa giustificazione di essa; principio che, pur in difetto di una disciplina legislativa di dettaglio, opera in tutte le sue implicazioni e con riferimento ai reciproci rapporti fra tutte le varie ipotesi di sospensione dell'obbligo lavorativo.

E' stato, a tal proposito, precisato che, con riguardo alla malattia del lavoratore subordinato insorta durante il periodo di godimento delle ferie, il principio dell'effetto sospensivo di detto periodo, non ha valore assoluto, ma tollera eccezioni, per l'individuazione delle quali occorre aver riguardo alla specificità degli stati morbosi denunciati e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e ricreazione, propria delle ferie (pertanto, l'avviso, comunicato dal lavoratore, del suo stato di malattia, sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie, determina - dalla data della conoscenza di esso da parte del datore di lavoro - la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie; Cass. S.U. n. 1947 del 1998; successivamente, conformi, tra le tante, Cass. nn. 6345 e 7966 del 1998, 1488 e 12406 del 1999, 7303 del 2000).

malattia>ferie: Peraltro, è stato altresì affermato – per scongiurare la cessazione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto – che il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive (Cass. n. 27393 del 2018. Cass. n. 8834 del 2017, Cass. n. 5078 del 2009).

In linea generale, le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro (anche se questo dura meno di un anno o è in prova); i periodi di assenza dal lavoro sono variamente valutati ai fini della maturazione del diritto alle ferie. Non produce ferie il periodo di sciopero (Cass. n. 1315 del 1985), né quello di cassa integrazione a zero ore (Cass. nn. 210 del 1983, 6872 del 1988), né quello di aspettativa sindacale (Cass. n. 5661 del 1999) né – sino alla pronuncia in commento – per il periodo dal licenziamento alla reintegrazione nel posto di lavoro (Cass. nn. 5486 del 1995, 5624 del 2000, 18707 del 2008, 24270 del 2016). In ordine alla maturazione delle ferie durante il periodo di malattia, le Sezioni Unite n. 14020 del 2001 hanno risolto, in senso positivo, il contrasto (cfr. in senso conforme, successivamente, Cass. n. 7739 del 2002). Le ferie maturano nei periodi di astensione obbligatoria della lavoratrice madre (Cass. n. 5932 del 1981).

Allegati:

Articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali della UE:

“Condizioni di lavoro giuste ed eque.

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

Considerando 5 della direttiva 2003/88:

«Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di "riposo" deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali».

Articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE:

“Ferie annuali.

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