



AULA 'B'

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

OGGETTO: PUBBLICO IMPIEGO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

LUCIA TRIA	- Presidente -	
ROBERTO BELLE'	- Consigliere -	R.G.N. 17850/2021
GUGLIELMO GARRI	- Consigliere -	Cron.
NICOLA DE MARINIS	- Consigliere -	CC - 03/06/2025
MARIA LAVINIA BUCONI	- Consigliere Rel. -	

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 17850/2021 R.G. proposto da:

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA [REDACTED] in persona del Direttore Generale *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED]

-ricorrente-

contro

[REDACTED] rappresentata e difesa dagli avvocati [REDACTED]

-controricorrente-

avverso la sentenza n. 410/2021 della Corte d'Appello di Bologna, pubblicata in data 06.05.2021, N.R.G. 1005/2018;

udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 03.06.2025 dal Consigliere dott.ssa MARIA LAVINIA BUCONI.



FATTO

1. Il Tribunale di Ravenna, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione, ha condannato l'Azienda Sanitaria Locale [REDACTED] al pagamento, in favore di [REDACTED] delle somme indicate in motivazione e corrispondenti a 27 giorni di ferie da monetizzare.

La [REDACTED] Dirigente medico dell'Azienda USL della [REDACTED] "Preposto a Struttura complessa", a seguito di sua domanda di accertamento sanitario ex art. 13 della legge n. 274/1991, era stata dapprima dichiarata inidonea temporaneamente per sei mesi allo svolgimento delle funzioni con interdizione di qualunque attività dal 9.6.2016 al 8.12.2016 e con verbale del 30.12.2016 della Collegiale medica era stata dichiarata totalmente e permanentemente inidonea alle funzioni; l'Azienda, a fronte della mancata accettazione dell'assegnazione a funzioni inferiori da parte della [REDACTED] aveva dunque dichiarato la risoluzione del rapporto a decorrere dal 27.1.2017, ed aveva quantificato l'indennità sostitutiva del preavviso in € 100.696,99.

La [REDACTED] aveva pertanto chiesto la condanna dell'Azienda al pagamento della somma di € 100.696,99 a titolo di indennità di mancato preavviso, oltre rivalutazione ed interessi, nonché al pagamento della somma di € 3100,00 o della diversa somma di giustizia a titolo di retribuzione per i giorni di sospensione disciplinare dichiarati illegittimi con le sentenze n. 18/2015 e 258/2016 del Tribunale di Ravenna, oltre rivalutazione ed interessi, al pagamento della somma di € 14.160,00 o della diversa somma di giustizia a titolo di risarcimento per 57 giorni di ferie non fruiti nel 2016 e per 2 giorni di ferie non fruiti nel gennaio 2017, oltre rivalutazione ed interessi di legge, al pagamento della somma di € 3600,00 o della diversa somma di giustizia a titolo di retribuzioni nei giorni dal 1° al 15 dicembre 2016, imputati formalmente a ferie nonostante l'interdizione dal lavoro ed il risarcimento del danno ulteriore, derivante dal ritardato pagamento, corrispondente agli interessi del 2,0240 dal 1° gennaio 2017, del 2,0230 dal 1° marzo 2017, del 2,0220 dal 1° giugno 2017 e 2,0230 dal 1°



settembre in poi (da computarsi su tutte le somme di condanna) pagati per il mutuo, che altrimenti sarebbe stato estinto.

2. La Corte di Appello di Bologna, in parziale riforma della sentenza di primo grado, ha condannato l'Azienda USL della [REDACTED] a corrispondere ad [REDACTED] gli accessori, calcolati ai sensi dell'art. 22, comma 36 della legge n. 724/1994, sulla somma di € 100.696,66 da gennaio 2017 a luglio 2018 e a corrispondere alla [REDACTED] la somma di € 13.680,00 a titolo di risarcimento del danno per 57 giorni di ferie non fruito nell'anno 2016 e la somma di € 480,00 a titolo di risarcimento del danno per 2 giorni di ferie non fruito nell'anno 2016, maggiorate di accessori, da calcolarsi ai sensi dell'art. 22, comma 36 della legge n. 724/1994 dal gennaio 2017 al saldo, dedotto quanto già percepito per i medesimi titoli in esecuzione della sentenza di primo grado.

3. Per quanto in questa sede ancora rileva, la Corte territoriale ha ritenuto che a prescindere dal *nomen iuris*, i 15 giorni aggiuntivi di riposo per radiazioni sono imposti ai medici per smaltire gli effetti negativi della radiologia, inevitabili nonostante tutte le precauzioni ed ha evidenziato che avendo la [REDACTED] effettivamente lavorato il primo semestre del 2016, aveva accumulato nuovi effetti nocivi di radiologia ed aveva quanto meno maturato un corrispondente periodo di ferie o riposo aggiuntivo.

4. Ha pertanto ritenuto che all'interessato spetti il compenso sostitutivo di tale congedo e delle ferie quando non abbia potuto godere di tale congedo per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

5. Avverso tale sentenza l'Azienda USL di [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione sulla base di due motivi.

6. [REDACTED] ha resistito con controricorso, illustrato da memoria.

DIRITTO

1. Con il primo motivo il ricorso denuncia violazione o falsa applicazione dell'art. 29, comma 4, del CCNL integrativo del 10.2.2004 della dirigenza medico-veterinaria, come modificato dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 della dirigenza medico-veterinaria, in combinato disposto con l'art. 5,



comma 8 della legge n. 95/1992, come modificato dalla legge n. 135/2012, in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.

Addebita alla sentenza impugnata di avere riconosciuto il diritto della [REDACTED] al risarcimento del danno per la mancata fruizione del periodo di 15 giorni di riposo per rischio biologico, previsto dall'art. 16, comma 2 del CCNL della dirigenza medico-veterinaria del 6.5.2010, che ha modificato l'art. 29, comma 4, del CCNL integrativo della dirigenza medico-veterinaria del 10.2.2004.

Richiamato il principio secondo cui il periodo di riposo riconosciuto al personale medico esposto a rischio biologico ha una funzione preventiva e non risarcitoria, non ha natura di ferie e non è monetizzabile, evidenza che detto periodo di riposo deve essere fruito in maniera continuativa ed in un'unica soluzione, per 15 giorni di calendario, entro l'anno di maturazione.

Addebita alla Corte territoriale di avere sostenuto che la distinzione con le ferie è solo nominalistica.

2. Il motivo è inammissibile.

La censura, nel prospettare che il periodo di riposo riconosciuto al personale medico esposto a rischio biologico non è monetizzabile, non coglie il *decisum* e non considera che il divieto di monetizzazione non riguarda la domanda risarcitoria.

La Corte territoriale ha rilevato che la [REDACTED] ha chiesto la condanna dell'Azienda a titolo di risarcimento del danno per la mancata fruizione 15 giorni di riposo per rischio radiologico ed ha accolto tale domanda, avendo ritenuto che detto periodo di riposo, imposto ai medici per smaltire gli effetti negativi della radiologia, non sia stato fruito dalla [REDACTED] per motivi indipendenti dalla sua volontà.

3. Con il secondo motivo il ricorso denuncia violazione o falsa applicazione con l'art. 5, comma 8 della legge n. 95/1992, come modificato dalla legge n. 135/2012, in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.

Richiama il principio secondo cui al dirigente che ha il potere di attribuirsi le ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro pubblico non spetta il diritto alla monetizzazione delle ferie non godute.



Evidenza che la [REDACTED] quale Direttore di Struttura Complessa e nel pieno esercizio dell'autonomia organizzativa propria del ruolo ricoperto, avrebbe potuto fruire delle ferie senza chiedere alcuna preventiva autorizzazione da parte del superiore gerarchico.

Aggiunge che dopo l'attivazione del procedimento ex art. 13 legge n. 274/1991, il rifiuto della [REDACTED] di beneficiare di tale facoltà in attesa di essere sottoposta a visita e all'esito della stessa non poteva riverberarsi sul datore di lavoro pubblico.

Sostiene che, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di appello, il rapporto di lavoro tra le parti si era risolto a causa della mancata accettazione di un incarico di livello inferiore da parte della [REDACTED] e non a causa dell'inidoneità permanente allo svolgimento delle mansioni di assunzione.

4. Il motivo è inammissibile.

Nel prospettare che la [REDACTED] aveva scelto di non beneficiare delle ferie, la censura propone una diversa ricostruzione del fatto rispetto alla Corte territoriale.

Secondo il consolidato orientamento di questa Corte, è inammissibile il ricorso per cassazione che, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di norme di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio o di omessa pronuncia miri, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito, così da realizzare una surrettizia trasformazione del giudizio di legittimità in un nuovo, non consentito, terzo grado di merito (vedi, per tutte: Cass. S.U. 27 dicembre 2019, n. 34476 e Cass. 14 aprile 2017, n. 8758).

Inoltre la sentenza impugnata è conforme ai principi espressi da questa Corte (v. Cass. n. 13613/2020; Cass. n. 18140/2022; Cass. n. 21780/2022; Cass. n. 13679/2024).

Si è in particolare affermato che il dirigente che al momento della cessazione del rapporto non ha fruito delle ferie ha diritto a un'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo (Cass. n. 13613/2020 cit.).



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, alla cessazione del rapporto non comporta la perdita del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie, se il datore di lavoro, in esercizio dei propri poteri di vigilanza ed indirizzo sul punto, non dimostra di avere 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 (Cass n. 18140/2022).

Si è infatti chiarito che dalle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea Grande sezione del 6 novembre 2018, rese in cause riunite C-569 e C-570/2016 Stadt Wuppertal, in causa C-619/2016, Sebastian W. Kreuziger ed in causa C-684/16 Max Planck, nonché dall'art. 7 delle direttive 2003/88 e 93/104 e dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deriva che:

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

B) è il datore di lavoro il soggetto tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concedere le ferie annuali retribuite, dovendo sul punto darsi continuità al principio affermato da Cass. n. 15652/2018;

C) la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova:

- di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario formalmente;
- di averlo al contempo avvisato – in modo accurato e in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (Cass. n. 21780/2022).



Muovendo da tale ricostruzione, questa Corte ha dunque **affermato il** seguente principio di diritto: "Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie 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 e inutilmente chiesto al lavoratore di 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 relativo invito deve essere formulato in modo accurato ed in tempo utile a garantire che ferie e riposi siano ancora idonei ad apportare all'interessato il relax a cui sono finalizzati e deve contenere l'avviso che, in caso di mancato godimento, ferie e riposi andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato " (Cass. n. 13679/2024).

Secondo l'indirizzo della Corte di Giustizia, l'assetto sostanziale della fattispecie deve muovere dalla verifica di cosa sia stato fatto dal datore di lavoro perché quelle ferie fossero godute e quali fossero in rapporti tra quell'endemica insufficienza di organico, evidentemente non imputabile al lavoratore, e la necessità di assicurare la prosecuzione del servizio, il tutto con la regola ultima di giudizio che, nei casi incerti, pone l'onere probatorio a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (v. Cass. n. 9877/2024 e 9982/2024).

5. Il ricorso va pertanto dichiarato inammissibile.

6. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

7. Sussistono le condizioni per dare atto, ai sensi dell'art.13, comma 1 quater, del d.P.R. n.115 del 2002, dell'obbligo, per parte ricorrente, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto.

P. Q. M.

La Corte dichiara l'inammissibilità del ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in € 200,00 per esborsi ed in € 4.000,00 per competenze professionali, oltre al rimborso spese generali nella misura del 15% e accessori di legge;



dà atto della sussistenza dell'obbligo per parte ricorrente, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n.115 del 2002, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, il 3 giugno 2025.

Il Presidente

Lucia Tria

