



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
- Sezione Lavoro -

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n. 348/24 R.G.L. promossa da:

[REDACTED] (C.F. **[REDACTED]**) elettivamente domiciliata a Torino, in Via Avigliana n. 20, presso lo studio degli avv.ti Vincenzo MARTINO, Anna Silvana LAMACCHIA e Irene PAPPALETTERA, che la rappresentano e difendono, giusta procura alle liti allegata alla busta telematica del ricorso introduttivo.

PARTE RICORRENTE

C O N T R O

ASL TO3 (C.F.: 09735650013), in persona del Direttore Generale e legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata a Torino, in Corso Duca degli Abruzzi n.8, presso lo studio dell'avv. Maria Antonietta RUSSO, che la rappresenta e difende, giusta procura alle liti allegata alla busta telematica della memoria difensiva.

PARTE RESISTENTE

Oggetto: indennità per ferie non fruita

Conclusioni della parte ricorrente: *“- dichiararsi tenuta e conseguentemente condannarsi la ASLTO3 al pagamento in suo favore della somma complessiva di € 8.954,00 lordi, per i titoli dedotti in ricorso o eventualmente a titolo di risarcimento del danno, così come indicato nell'analitico conteggio quale parte integrante del presente atto;*

- con rivalutazione monetaria ed interessi legali;*
- con vittoria di spese, onorari e rimborso eventuale forfettario”.*

Conclusioni della parte resistente: *“Nel merito: rigettare il ricorso avversario perché infondato in fatto e in diritto e per l'effetto assolversi l'Azienda Sanitaria convenuta da ogni domanda*



Nel merito, in subordine:

contenere la condanna a quanto verrà ritenuto giusto e provato, alla luce di tutte le contestazioni versate in atti”.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Tentata vanamente la conciliazione, esperito l'interrogatorio libero, la causa è stata discussa all'udienza del 28.1.2025 e, al termine della camera di consiglio, decisa come da dispositivo trascritto in calce.

CONCISA ESPOSIZIONE DEI MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Queste le allegazioni e deduzioni poste a fondamento della domanda formulata dalla parte ricorrente:

- la [REDACTED] ha lavorato per la convenuta in qualità di dirigente medico radiologo, presso il reparto di radiodiagnostica dell'Ospedale di [REDACTED] dall'1.7.2012 al 16.4.2023, una volta terminato il periodo di preavviso previsto a seguito delle dimissioni rassegnate in data 16.1.2023;
- con provvedimento n. 341 del 14.3.2023, preso atto delle dimissioni, l'amministrazione resistente ha comunicato che *“tutte le ferie maturate e le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, in caso di non fruizione, non daranno diritto a corresponsione di trattamenti economici sostitutivi ai sensi dell'art. 5 c. 8 del D.L. 95 del 06.07. 2012”*, ribadendo tale affermazione anche in replica alla contestazione mossa dalla propria dipendente in data 24.3.2024;
- il mancato godimento delle ferie arretrate è sempre dipeso da ragioni di servizio e mai dalla volontà della ricorrente, che anzi ne ha sempre reclamato la fruizione;
- la cronica carenza di organico dei medici del reparto – aggravata nel periodo dell'emergenza pandemica – ha fatto lievitare il monte ferie arretrate;
- la ricorrente era anche applicata all'ospedale di Susa, oltre a quello di Rivoli, e ciò complicava la gestione dei turni e quindi anche la concessione di ferie e permessi;
- la ricorrente ha diritto a percepire un'indennità sostitutiva delle ferie non godute per motivi a lei non imputabili, come ripetutamente affermato dalla CGUE



(sentenza C.233/20) e dalla Cassazione (tra le altre, ordinanza 17643/2023 e sentenza 21780/2022).

2. Queste le difese della parte convenuta:

- il diritto alle ferie dei medici del reparto non è mai stato escluso ma contemperato con le esigenze di servizio;
- qualora la ricorrente lavorasse presso il medesimo comparto (sanità pubblica) non avrebbe diritto all'indennizzo, non essendoci mutamento del datore di lavoro;
- a seguito della digitalizzazione del sistema utilizzato per la gestione delle presenze e delle assenze e della condivisione di un apposito vademecum, i medici erano in grado di vedere già dall'inizio dell'anno il calendario dei turni, di richiedere in qualsiasi momento modifiche e cambi e di pianificare le ferie;
- dal momento del suo insediamento (maggio 2022), il direttore dott. [REDACTED] si è attivato per consentire alla ricorrente il recupero ed il godimento delle ferie accumulate, già allora in misura ingente, con la fruizione nell'anno di 44 giorni di ferie e 15 giorni di riposo biologico per RX, oltre a 130 ore di recupero; mentre, per l'anno 2023, ha concesso 26 giorni di assenza dal lavoro, dei quali 22 giorni fruiti nel periodo di preavviso sotto forma di recupero ore richieste;
- a seguito delle dimissioni volontarie da parte della lavoratrice, stante il minimo preavviso, è stato impossibile per l'ASL consentire alla propria dipendente la fruizione di tutte le ferie residue in applicazione dell'art. 85 del ccnl all'epoca vigente, secondo cui l'assegnazione di ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso;
- in ragione di tale previsione per prassi i medici hanno sempre differito le proprie dimissioni di un lasso di tempo sufficiente a fruire delle ferie, e tale prassi era ben nota alla ricorrente, la quale ben poteva quindi posticipare la data di fine rapporto;
- la ricorrente si è accordata con il dott. [REDACTED] al fine di fruire permessi orari in luogo delle ferie residue per tutto il periodo di preavviso, ma non ha accolto l'invito a posticipare la cessazione del rapporto, come già fatto da molti altri suoi colleghi in precedenza, seguendo una specifica prassi;
- nessuna richiesta ferie è stata negata alla ricorrente nel periodo in cui il dott. [REDACTED] ha ricoperto l'incarico di direttore;



- il mancato godimento delle ferie è dipeso unicamente dalla condotta della ricorrente, la quale ben avrebbe potuto fruire di ferie prima di dare il preavviso di legge, agendo in applicazione dei principi di buona fede e correttezza;

- la ASL ha esercitato tutta la diligenza necessaria per consentire alla ricorrente di fruire delle ferie ed il diniego opposto è coerente con il disposto dell'art. 5, c.8, d.l. n. 95 del 2012 che vieta la monetizzazione delle ferie non fruiti;

- difettano allegazioni e deduzioni in relazione alla domanda di risarcimento del danno proposta in via subordinata ed al più il credito ammonterebbe ad euro 7.075,49, non essendo corretto il conteggio della controparte.

3. I fatti rilevanti ai fini della decisione sono pacifici in causa o sono documentati in atti e pertanto non si è reso necessario svolgere attività istruttoria.

La ricorrente, pur avendo fruito di 44 giorni di ferie nel 2022 (come indicato dalla parte resistente al capo 9 della comparsa), a fine 2022 aveva ancora 24 giorni di ferie residue, ai quali si sommano 7 giorni maturati nel 2023 sino alle dimissioni rese il 16.1.2023 con decorrenza 16.4.2023. Dopo le dimissioni, ella si è accordata con il direttore [REDACTED] per il recupero di tutte le ore di permesso accumulate (capo 15 della comparsa), ma non ha fruito di ferie perché la possibilità dell'assegnazione delle ferie durante il preavviso era esclusa dall'art. 85 del ccnl all'epoca vigente.

4. Ciò posto in fatto, si deve ricostruire il quadro normativo di riferimento.

In tema di ferie, la norma applicabile alla fattispecie in esame, posta dalla convenuta a fondamento del diniego opposto alla domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie, è l'art. 5, comma 8, d.l. 95/2012, conv. in l. 135/2012, che così recita: *“Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione (...) sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile [...]”*.



Nell'interpretazione di tale norma deve aversi riguardo alla direttiva 2003/88/CE, che disciplina alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e che all'art. 7 stabilisce 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.”*

L'art. 7 deve ritenersi inderogabile, non essendo tra quelli per i quali l'art. 17 prevede la facoltà per gli Stati membri, a determinate condizioni, di derogare a talune previsioni della direttiva stessa, dovendosi anche considerare che l'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea – cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei trattati - prevede che *“ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite”*, con ciò consacrando *“un principio di diritto sociale dell'Unione”* (v. CGUE 8.11.12, Heimann e Toltschin, C 229/11 e C 230/11, p. 22; CGUE 22.11.2011, KHS AG, C-214/10, p. 37; CGUE 13.6.13, Brandes, C-415/12; CGUE 3.5.2012, Neidel, C-37/10, p. 40; CGUE 21.2.13, Maestre García C-194/12).

Sull'interpretazione di tale disposizione si è pronunciata più volte la Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Nel caso Maschek (C-341/15), deciso con sentenza del 20 luglio 2016, si discuteva della compatibilità con l'art. 7 della direttiva 2003/88 della previsione del diritto austriaco secondo cui: *“A meno che non sia immediatamente riassunto in un altro servizio della città di Vienna, il dipendente pubblico ha diritto, quando lascia il servizio o quando il suo rapporto di lavoro cessa, a un'indennità sostitutiva per la parte delle ferie annuali di cui non ha ancora goduto... Ha diritto a tale indennità soltanto nei limiti in cui egli non abbia, per fatto proprio, usufruito di tutte le proprie ferie annuali.”* Il sig. Maschek aveva posto fine al suo rapporto di lavoro presentando domanda di pensionamento e non aveva potuto fruire di tutte le ferie annuali retribuite anteriormente alla cessazione del rapporto. Per vagliare la compatibilità della normativa austriaca con l'art. 7 paragrafo 2 della direttiva, oggetto delle questioni pregiudiziali sollevate dal giudice austriaco, la Corte ha richiamato i propri precedenti (sentenza Gülay Bollacke, C-118/13 del 12.6.14, in cui si discuteva del diritto dell'erede di un lavoratore deceduto a fruire di un'indennità finanziaria per le



ferie annuali da costui non godute al momento del decesso), osservando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, come interpretato dalla stessa Corte, non assoggetta il diritto al pagamento di un'indennità 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 di cessazione del rapporto, e, con riferimento alla questione formulata, ha concluso che *“conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, un lavoratore, che non sia stato posto in grado di usufruire di tutte le ferie retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato”* (par. 28). *“Pertanto, la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro.”*

Più di recente, la CGUE, nella sentenza del 18.1.2004, pronunciata nella causa C-218/22 nella quale ha esaminato proprio la compatibilità con il diritto dell'Unione proprio dell'art. 5, comma 8, d.l. 95/2012, ribadendo principi già enunciati in precedenza (nella sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, punti 45 e 46), ha affermato

- che *“il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione 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 la distensione 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 non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria”*;
- che *“l'onere della prova incombe sul datore di lavoro”* ,
- che, *“qualora il datore di lavoro 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, circostanza la cui verifica*



spetta al giudice del rinvio, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento o del periodo di riporto autorizzato e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'articolo 7, paragrafo 1, e l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta".

5. Si deve quindi ritenere che per il diritto dell'Unione Europea sia irrilevante il tipo di evento estintivo del rapporto di lavoro, spettando comunque al lavoratore, al momento della cessazione di esso, l'indennità sostitutiva delle ferie annuali retribuite se non sia stato messo in grado di fruirne.

Appare di conseguenza evidente il contrasto dell'art. 5 comma 8 d.l. 95/2012 (che prevede un divieto assoluto di monetizzazione delle ferie) con l'art. 7 della direttiva, norma che, come affermato dalla CGUE, nella sentenza Dominguez (C-282/10 del 24 gennaio 2012, punti 33-41), è incondizionata, non equivoca e precisa e può dunque avere efficacia diretta. Ciò significa che, se uno Stato membro non l'ha recepita nel proprio ordinamento, o l'ha recepita in modo non corretto, i lavoratori possono adire i tribunali nazionali per farsi riconoscere il diritto a percepire il pagamento dell'indennità sostitutiva nei confronti dello Stato o di enti pubblici, nella loro veste di datori di lavoro o di pubbliche autorità, non potendo essi trarre vantaggio dall'inosservanza del diritto dell'Unione.

6. Nel caso di specie non è possibile una interpretazione della norma interna in senso conforme all'art. 7 paragrafo 2 della direttiva, perché il divieto assoluto della monetizzazione delle ferie si pone in insanabile contrasto con il diritto al pagamento dell'indennità al momento della cessazione del rapporto di lavoro, a prescindere (secondo la citata giurisprudenza della Corte di Giustizia) dalla ragione di detta cessazione.

L'efficacia diretta dell'art. 7 della direttiva può senz'altro essere fatta valere nei confronti della ASL, datore di lavoro pubblico che agisce nel perseguimento dell'interesse pubblico e che dispone di poteri che oltrepassano quelli risultanti dalle norme che si applicano nei rapporti fra i singoli (v. sentenza CGUE Dominguez C-282/10, punto 39).

7. In considerazione di quanto appena esposto deve ritenersi che non sia di ostacolo alla realizzazione del diritto della ricorrente né il disposto dell'art. 5 comma 8, d.l.



95/2012 invocato dalla ASL convenuta, né il fatto che il rapporto di lavoro si sia risolto per dimissioni e dunque per iniziativa di costei.

8. Ciò che rileva, invece, è che l'ASL non abbia né allegato né provato, come sarebbe stato suo onere, di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché la propria dipendente, nel periodo precedente alle sue dimissioni, nel corso del quale si è verificato l'accumulo dei giorni di ferie, potesse fruirne, invitandola, se necessario formalmente, a farlo.

8.1. - Si legge nella comparsa che all'inizio del mese di maggio 2022, quando il dottor. [REDACTED] ha assunto l'incarico di direttore del dipartimento diagnostico, *“la dott.ssa [REDACTED] aveva accumulato 176 giorni di Saldo Complessivo, equivalenti a 24 giorni lavorativi, e 54 giorni di ferie residue”* (capo 7) e che il dott. [REDACTED] si sarebbe *“attivato in ogni modo per consentire alla [REDACTED] il recupero ed il godimento delle proprie ferie”* (capo 8). Come si vede, quest'ultima è una allegazione estremamente generica, non essendo stato precisato in che modo il direttore si sarebbe *“attivato”*: non è stato allegato che siano stati variati i turni di servizio, escludendo la ricorrente in uno o più periodi, o che ella sia stata sostituita da una risorsa esterna al reparto, o comunque che sia stato posto in essere un sistema organizzativo idoneo a garantire la funzionalità del reparto a fronte di assenze di un medico per ben 54 giorni.

La convenuta ha solo precisato di aver consentito alla propria dipendente di fruire nel corso dell'intero 2022 di 44 giorni di ferie, di 15 giorni di riposo biologico e di 130 ore di recupero e, nel 2023, *“di 26 giorni di assenza dal lavoro, dei quali 22 giorni fruiti nel periodo di preavviso sotto forma di recupero ore”*, ma non ha chiarito per quale motivo, quanto meno nel 2022, non sia stato posto avviato un piano di smaltimento di tutte le ferie accumulate.

8.2. - E se, come riconosciuto dalla stessa ASL al capo 16 della comparsa, l'accumulo di giorni di ferie dei medici era talmente frequente da aver dato origine alla *“prassi”* di posticipare la data delle dimissioni per poterne fruire, ciò dimostra che all'epoca dei fatti presso l'azienda convenuta non erano mai stati attuati i necessari interventi organizzativi finalizzati allo smaltimento delle ferie o comunque non erano state create le condizioni necessarie per consentire ai medici di assentarsi per periodi di media o lunga durata.

8.3. - Ma vi è di più. Il fatto che la ricorrente proprio nel 2022 abbia svolto ben 130 ore di lavoro in aggiunta a quelle ordinarie, indicate dalle parti come *“recupero ore”*



(in quanto non venivano retribuite ma compensate con dei riposi di pari durata: si veda la busta paga di dicembre 2022 e le dichiarazioni rese dalle parti in sede di interrogatorio libero, all'udienza del 13.9.2022), rivela invero la scarsa diligenza della datrice di lavoro, la quale invece di predisporre gli opportuni accorgimenti per consentire alla propria dipendente di assentarsi per fruire delle numerose ferie accumulate negli anni (specie nel periodo della pandemia, come allegato dalla parte attrice senza incorrere in contestazioni ad opera della controparte) ha addirittura richiesto la sua presenza in servizio per molte ore in più rispetto a quelle contrattualmente previste.

8.4. – Che vi fossero esigenze di servizio tali da non consentire alla ricorrente di smaltire le sue ferie arretrate è dimostrato anche dai messaggi prodotti *sub* doc. 6 ric, da cui risulta che ella nel maggio 2022 ha dovuto interrompere proprio un periodo di ferie per sostituire un collega assente per malattia, e non è stato allegato né tanto meno provato dalla convenuta che dopo tale brusca interruzione la [REDACTED] sia stata messa in grado o anche solo invitata a riprendere le ferie.

8.5 - Si osserva infine che appare del tutto irrilevante il fatto che alla ricorrente prima della cessazione del rapporto di lavoro sia stato consentito di assentarsi per "recupero ore" e per il c.d. riposo radiologico, non potendo tali assenze, concesse ad altro titolo, sostituirsi alle ferie. E' evidente, infatti, che i diritti alle ferie, all'osservanza dell'orario massimo di lavoro e ai permessi (tutelati da norme costituzionali e da leggi ordinarie emanate anche in attuazione del diritto eurounitario) non si pongono tra di loro in via alternativa e che quindi il lavoratore non deve esser obbligato a scegliere quali esercitare e a rinunciare agli altri.

9. In conclusione, non essendo stato dimostrato dalla ASL di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché la lavoratrice fosse messa effettivamente in condizione di fruire delle ferie alle quali aveva diritto, anzi essendo emersa una palese violazione dell'obbligo di diligenza, si deve ritenere che essa non possa opporre alla ricorrente il divieto di monetizzazione, se non violando l'articolo 7, paragrafo 1, e l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Si deve solo aggiungere che appare irrilevante il fatto che la ricorrente sapesse che la ASL non avesse intenzione di retribuirle le ferie residue, non potendo il datore esigere che il proprio dipendente differisca l'avvio di un nuovo rapporto di lavoro sol perché non lo ha messo in grado di fruire delle ferie, così come appare irrilevante



l'eventuale natura pubblica del nuovo datore di lavoro della [REDACTED] non essendo stata dedotto che vi sia un obbligo di quest'ultimo di riconoscere le ferie maturate nel corso di un precedente rapporto di lavoro definitivamente cessato.

10. Non residuando contestazioni tra le parti né in ordine ai giorni di ferie accumulati, né in ordine alla quantificazione dell'indennità sostitutiva – avendo la parte ricorrente in sede di discussione aderito ai conteggi avversari – deve essere accertato e dichiarato il diritto della [REDACTED] al pagamento dell'importo di euro 7.075,49, cui devono aggiungersi i soli interessi legali e non anche la rivalutazione, posto che il divieto di cumulo di tali accessori, previsto dall'art. 22, comma 36, della l. n. 724 del 1994 per gli emolumenti spettanti ai dipendenti pubblici in attività di servizio o in quiescenza, si applica a tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro e non soltanto a quelli strettamente retributivi (così, tra le altre, Cass. Sez. L, sentenza n. 13624 del 2/7/2020).

11. Le spese seguono la soccombenza e sono state liquidate in dispositivo applicando gli importi medi previsti dal d.m. 55/2014 per le domande dal valore pari a quella che è stata accolta.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c,
disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione,
in parziale accoglimento del ricorso,
dichiara tenuta e condanna la parte convenuta a pagare alla ricorrente la somma di euro 7.075,49 lordi oltre interessi legali,
condanna la parte convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di causa, liquidate in € 4216,00, oltre rimborso spese 15%, IVA, CPA e contributo se versato.

Fissa in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Torino 28/1/2025

La giudice
Roberta PASTORE

