

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Presidente -

Dott. TRIA Lucia - rel. Consigliere -

Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Consigliere -

Dott. MAROTTA Caterina - Consigliere -

Dott. BELLE' Roberto - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

**ORDINANZA**

sul ricorso 4471--2014 proposto da:

AZIENDA USL RM (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ARIOSTO 3/9, presso lo studio dell'avvocato ALESSIA ALESII, che la rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

N.F., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA LIVORNO 42, presso lo studio dell'avvocato PEPPINO LONETTI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ROSSELLA LONETTI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 674/2013 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 07/02/2013, R.G.N. 6811/2009.

**Svolgimento del processo**

che con sentenza in data 7 febbraio 2013 la Corte d'appello di Roma riformando la sentenza appellata n. 7439 del 2009 del Tribunale di Roma, respinge l'opposizione della AUSL RM (OMISSIS) avverso il decreto ingiuntivo n. 6074 emesso dal Tribunale di Roma in favore di N.F. e lo dichiara esecutivo;

che con il suddetto decreto è stato ingiunto all'Azienda sanitaria di pagare a N.F. - all'epoca dirigente medico con incarico di direttore di struttura complessa - la somma di Euro 8.200,77, a titolo di indennità sostitutiva di 26 giorni di ferie non goduti entro il 31 maggio 2001, data di cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età;

che la Corte territoriale è pervenuta alla suddetta conclusione ponendo l'accento sul carattere irrinunciabile del diritto alle ferie, garantito dall'art. 36 Cost. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE (vedi la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea 20 gennaio 2009 nei procedimenti riuniti C350/06 e C-520/06) affermato anche dalla giurisprudenza di legittimità;

che la Corte d'appello ha aggiunto che, come confermato dall'art. 20, comma 13 del CCNL della dirigenza medica, l'AUSL avrebbe dovuto allegare e provare che il N. aveva disatteso una specifica offerta di fruizione del periodo di ferie da parte di essa datrice di lavoro, mentre l'Azienda si era limitata a richiamare gli ampi poteri discrezionali del N. con riguardo all'organizzazione dei propri tempi di lavoro, facendo riferimento alla nota del direttore sanitario del 22 gennaio 2002, da considerare inidonea a fornire la suddetta dimostrazione;

che avverso tale sentenza la AUSL RM (OMISSIS) propone ricorso affidato a tre motivi, al quale oppone difese N.F., con controricorso illustrato da memoria.

**Motivi della decisione**

Sintesi dei motivi.

che il ricorso è articolato in tre motivi;

che con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, commi 3 e 6 e dell'art. 21, comma 8 del CCNL

della dirigenza medica e veterinaria per il periodo 1 gennaio 1994-31 dicembre 1997, sostenendosi che la Corte d'appello avrebbe considerato il N. come un "lavoratore" sottoposto all'organizzazione gerarchica e funzionale dell'Azienda, mentre dalle norme richiamate si desume che egli, quale direttore di una struttura complessa, aveva ampia autonomia professionale, funzionale e organizzativa anche per la fruizione delle ferie, di cui era unico responsabile non avendo l'Azienda alcuna competenza al riguardo;

che con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione e/o falsa applicazione dell'art. 21, comma 13 del CCNL della dirigenza medica e veterinaria per il periodo 1 gennaio 1994-31 dicembre 1997, si rileva che la Corte territoriale ha interpretato tale norma nel senso di attribuire alla datrice di lavoro l'onere di provare la sussistenza delle esigenze di servizio ostative al godimento delle ferie da parte del dirigente, mentre la norma fa espressamente salvo il disposto del precedente comma 8 relativo al potere riconosciuto al direttore di struttura complessa di autoregolamentarsi e quindi pone a carico di quest'ultimo il suddetto onere probatorio;

che, pertanto, non avendo il dirigente esercitato il proprio potere di auto-attribuirsi le ferie non avrebbe diritto all'indennità sostitutiva per le ferie non godute senza provare la ricorrenza di obiettive esigenze di servizio impeditive;

che con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5, omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti, per non avere la Corte d'appello considerato che l'Azienda - pur non essendone onerata - ha fornito la prova dell'inesistenza di cause di servizio ostative al godimento delle ferie da parte del N.;

Esame delle censure.

che ritiene il Collegio che l'esame dei motivi porti al rigetto del ricorso per le ragioni di seguito esposte;

che, preliminarmente, va dichiarata l'inammissibilità del terzo motivo in quanto - al di là della formale riproduzione del testo dell'art. 360 c.p.c., n. 5 contenuta nell'intestazione del motivo - nella sostanza le censure con esso proposte si risolvono nella denuncia di errata valutazione da parte del Giudice del merito del materiale probatorio acquisito in ordine alle cause di servizio ostative al godimento delle ferie da parte del N..

Si tratta, quindi, di censure che finiscono con l'esprimere un mero dissenso rispetto alle motivate valutazioni delle risultanze probatorie effettuate dalla Corte d'appello, che come tale è di per sé inammissibile.

A ciò va aggiunto che in base al richiamato art. 360 c.p.c., n. 5 nel testo successivo alla modifica ad opera del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54 convertito in L. 7 agosto 2012, n. 134, applicabile nella specie *ratione temporis* - la ricostruzione del fatto operata dai Giudici di merito è sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione manchi del tutto, ovvero sia meramente apparente, oppure sia affetta da vizi giuridici consistenti nell'essere stata essa articolata su espressioni od argomenti tra loro manifestamente ed immediatamente inconciliabili, oppure perplessi od obiettivamente incomprensibili (Cass. SU 7 aprile 2014, n. 8053; Cass. SU 20 ottobre 2015, n. 21216; Cass. 9 giugno 2014, n. 12928; Cass. 5 luglio 2016, n. 13641; Cass. 7 ottobre 2016, n. 20207). Evenienze che qui non si verificano;

che a ciò va aggiunto che neppure risulta essere stato osservato - con riguardo alla documentazione richiamata in ricorso - il principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione, in base al quale il ricorrente, qualora proponga delle censure attinenti all'esame o alla valutazione di documenti o atti processuali, è tenuto a trascriverne nel ricorso il contenuto essenziale e nel contempo a fornire alla Corte elementi sicuri per consentirne l'individuazione e il reperimento negli atti processuali (di recente: Cass. SU 23 settembre 2019, n. 23552 e n. 23553);

che il primo e il secondo motivo - da trattare insieme data la loro intima connessione - non sono fondati;

che al riguardo va preliminarmente sottolineato che, diversamente da quanto sostiene il contro ricorrente:

1) essendo il Contratto collettivo invocato dalla ricorrente nazionale si deve considerare corretta la denuncia di violazione e falsa applicazione della contrattazione collettiva contenuta nel ricorso. Infatti, a partire dalla sentenza 19 marzo 2014 n. 6335 nella giurisprudenza di questa Corte - con orientamento consolidato nella successiva giurisprudenza e assunto al rango di "diritto

vivente" - si affermato il principio secondo cui la denuncia di violazione o di falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, come modificato dal D.Lgs. n. 2 febbraio 2006, n. 40, art. 2 è parificata sul piano processuale a quella delle norme di diritto, sicchè, anch'essa comporta, in sede di legittimità, la riconducibilità del motivo di impugnazione all'errore di diritto, direttamente denunciabile per cassazione, senza che sia necessario indicare, a pena di inammissibilità, il criterio ermeneutico violato;

2) è anche corretto il riferimento al CCNL 5 dicembre 1996 della dirigenza medica e veterinaria per il periodo 1 gennaio 1994-31 dicembre 1997 in quanto l'art. 1, comma 8 del CCNL dell'8 giugno 2000 richiama le disposizioni del CCNL 5 dicembre 1996 "non disapplicate nè modificate dal presente contratto" e il successivo art. 65 del CCNL del 2000 tra le norme disapplicate non comprende l'art. 21 del CCNL del 1996 stabilendo solo una sostituzione con riferimento all'orario di lavoro di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (art. 17) secondo cui "1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile il relativo orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti, all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata".

D'altra parte, neppure può dirsi che l'art. 21 cit. rientri fra le norme contrattuali previgenti disapplicate in quanto "incompatibili con quelle del presente contratto", visto che il contratto del 2000 non contiene la disciplina delle ferie;

che, quanto al merito delle censure, va sottolineato che entrambi i primi due motivi sono incentrati sull'autodeterminazione per le ferie del dirigente direttore di struttura complessa, ma non considerano che tale autodeterminazione non è assoluta, come risulta dall'art. 21, comma 8 CCNL cit., secondo cui:

"8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruitive, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre";

che, nella specie, dalla sentenza impugnata risulta che il N. ha dimostrato che nella struttura che dirigeva vi erano notevoli scoperture di organico e che a fronte di tale dimostrazione la AUSL si era limitata ad allegare una nota del direttore sanitario successiva alla cessazione del rapporto di lavoro per provare la insussistenza di esigenze di servizio impeditive della fruizione delle ferie da parte del dirigente;

che tale nota è stata considerata dalla Corte territoriale inidonea allo scopo, essendo in discussione un diritto fondamentale che anche per il dirigente non esclude che l'AUSL solleciti la fruizione delle ferie da parte dell'interessato, tanto più che questi nel decidere di prendere le ferie deve tenere conto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità (come espressamente risulta dall'art. 21, comma 8 CCNL cit.);

che, come rilevato anche dalla Corte d'appello, il diritto alle ferie è irrinunciabile e, come tale, è garantito dall'art. 36 Cost. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE;

che, 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, citata dal Giudice d'appello - è di recente intervenuta con l'importante sentenza della Grande Sezione della CGUE in data 6 novembre 2018 nella causa C-619/16 (richiamata anche dal controricorrente) 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";

che alla suddetta conclusione la CGUE è pervenuta attraverso un'articolata motivazione i cui snodi maggiormente rilevanti in questa sede sono i seguenti:

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 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 perchè 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, 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, purchè, 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, cosicchè è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti;

i) benchè 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, 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 nè, 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, 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);

che la sentenza della Corte d'appello di Roma qui impugnata risulta del tutto conforme ai principi affermati dalla citata sentenza della Grande Sezione della CGUE in data 6 novembre 2018 nella causa C-619/16, dai quali, reciprocamente, risulta confermata l'infondatezza dei primi due motivi di ricorso, in quanto, diversamente da quanto sostiene l'AUSL:

1) il N., pur avendo l'incarico di direttore di struttura complessa, in base alla contrattazione collettiva nel prendere le ferie doveva tenere conto dell'assetto organizzativo dell'azienda o dell'ente di appartenenza e, quindi, l'Azienda era tenuta - 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 dirigente fosse stato 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 avesse fruito, tali ferie sarebbero andate perse, nella specie alla cessazione del rapporto di lavoro;

2) l'onere della prova, in proposito, incombeva sulla datrice di lavoro (v., per analogia, sentenza del 16 marzo 2006, C-131/04 e C-257/04, punto 68);

3) nella specie - come ritenuto dalla Corte d'appello, nell'esercizio della propria competenza di valutazione delle prove, qui non utilmente contestato la datrice di lavoro non è stata in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il dirigente fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto;

4) pertanto, nel caso di specie, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro si pone in contrasto rispettivamente, l'art. 7 della direttiva 2003/88, oltre che con l'art. 36 Cost.;

che, in sintesi, i primi due motivi di ricorso sono infondati e il terzo è inammissibile, sicchè il ricorso, nel suo complesso, va rigettato;

che le spese del presente giudizio di cassazione - liquidate nella misura indicata in dispositivo - seguono la soccombenza;

che si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, ove il relativo versamento risulti dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in Euro 200,00 per esborsi, Euro 5500,00 (cinquemilacinquecento/00) per compensi professionali, oltre spese forfetarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, nel testo introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis ove dovuto.

Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale, il 11 dicembre 2019.

Depositato in Cancelleria il 2 luglio 2020