

Licenziamento illegittimo

Diritto alle ferie “maturate” tra la data del licenziamento e la data di reintegrazione nel posto di lavoro

di Gianna Elena De Filippis [*]



Il presente elaborato si prefigge lo scopo di sintetizzare il contenuto della storica, innovativa e singolare sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea pronunciata in data 25 giugno 2020 sul rinvio pregiudiziale proposto in due cause riunite: una istanza di rinvio pregiudiziale proveniente dalla Bulgaria, n. C-762/18, ed una proveniente dall'Italia, n. C-37/19, presentata dalla Suprema Corte di Cassazione, a seguito di apposita richiesta del Prof. Avv. Fabrizio Proietti^[1] in seno ad una articolata causa di lavoro.

La vicenda si è sviluppata nell'ambito di una lunga sequela di eventi riguardanti una lavoratrice illegittimamente licenziata dapprima in esito ad una procedura di licenziamento collettivo, cui è seguita la reintegrazione con sentenza; poi, nuovamente licenziata con altri due atti di recesso aziendale con effetto immediato e, tuttavia, ancora una volta reintegrata *ope judicis*.

A seguito delle diverse reintegrazioni nel posto di lavoro, la lavoratrice presentava ricorso al Giudice del Lavoro di Roma chiedendo il riconoscimento di ulteriori somme aggiuntive in suo favore e, precisamente, somme corrispondenti ai giorni di ferie maturati nel periodo intercorso tra la data degli illegittimi licenziamenti e la data delle avvenute reintegrazioni, ottenute sempre dietro ordine del Giudice del Lavoro.

Nel giudizio di appello la lavoratrice, assistita dall'Avv. Prof. Fabrizio Proietti, si è vista purtroppo negare le menzionate sue pretese creditizie legate ai giorni di ferie poiché, ad avviso della Corte, in quel periodo non aveva eseguito attività lavorativa effettiva; al contrario, il diritto alle ferie, all'indennità sostitutiva delle ferie e alle ferie speciali avrebbe potuto essere riconosciuto solo qualora, nel corso del periodo di riferimento, fosse stata esercitata attività lavorativa-professionale in via concreta ed effettiva.

Quindi la lavoratrice, insoddisfatta, proponeva ricorso in Cassazione ponendo la questione pregiudiziale, con rinvio in Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE), per accertare se, sulla base dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e dell'articolo 7 della Direttiva 2003/88, il lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro avesse diritto all'indennità sostitutiva

delle ferie annuali retribuite non godute in relazione al periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione, richiamando anche l'articolo 36 della Costituzione Italiana e l'articolo 10 del d.lgs. n. 66/2003. Chiaramente nelle argomentazioni si innestava anche l'articolo 18, legge n. 300/1970, che all'epoca dei fatti prevedeva che il giudice, nella sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento ritenuto discriminatorio, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che fosse il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. Il giudice condannava altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui fosse stata accertata la nullità o l'invalidità, stabilendo a tal fine un'indennità.

La difesa della lavoratrice poneva l'attenzione sull'efficacia ripristinatoria della reintegrazione nel posto di lavoro nel senso che il rapporto di lavoro deve ritenersi ricostituito *ab origine* e, in realtà, mai risolto, con l'effetto della continuità nella maturazione di tutti i diritti ad esso confacenti: quindi, continuità anche per la maturazione delle ferie durante l'assenza, assenza dovuta ad una condotta datoriale accertata dal giudice come illegittima (licenziamento illegittimo).

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha accolto la tesi sostenuta dal Prof. Avv. Fabrizio Proietti scrivendo nella storica quanto innovativa sentenza che un lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo impiego, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisio-

ne giudiziaria, ha il diritto di far valere tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro conseguente a tale annullamento.

Come noto, la regola generale stabilisce che il lavoratore che non lavora concretamente non matura il correlativo diritto al recupero psicofisico con le ferie. A questa regola, tuttavia, sono state aggiunte delle importanti eccezioni, già da qualche tempo esaminate e confermate dalla Corte di Giustizia, eccezioni che secondo l'Avvocato Generale Gerard Hogan *corrispondono a stati fisici o psichici patiti* dal lavoratore (in tal senso, le conclusioni dell'Avv. Gen. Gerard Hogan il 29 gennaio 2020, C-762/18 e C-37/19, Q.H. e C.V. punto 44). Le eccezioni riguardano i periodi di assenza del lavoratore per *malattia prescritta* e per *maternità*, periodi utili alla maturazione dei giorni di ferie; tali eccezioni



hanno come comune denominatore i requisiti dell'**imprevedibilità dell'assenza** e della **non volontarietà** della stessa per scelta del lavoratore (cfr. Prof. Maurizio Orlandi, *Sul diritto del lavoratore a godere delle ferie maturate tra il momento dell'ingiustificato licenziamento e quello della reintegra nelle proprie mansioni*, in dUE n. 2/2020).

I suddetti requisiti (imprevedibilità e non volontarietà dell'assenza) vengono riscontrati ed accertati dalla CGUE anche nel caso di licenziamento illegittimo con reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro in forza di una sentenza giudiziaria poiché *l'assenza per licenziamento è riconducibile ad una causa imprevedibile ed indipendente dalla sua volontà.*

Una nuova regola, insomma, acclarata e da

applicare a tutti i casi analoghi. La CGUE ha altresì specificato che vi è una eccezione tale da escludere che il lavoratore possa pretendere il diritto alle ferie retribuite maturate tra la data del licenziamento dichiarato illegittimo e la data della sua reintegrazione: è il caso del lavoratore che in quel periodo abbia lavorato presso un'altra impresa e verso la quale soltanto può far valere i propri diritti alle ferie annuali retribuite.

Si è di fronte ad una forma atipica di *in integrum restitutio*, stando alla denominazione data dagli antichi giureconsulti romani, riferendoci, in sostanza, ad un nuovo rimedio giuridico a tutela del lavoratore ed utile alla rimozione degli effetti negativi derivanti da un'azione illegittima ed ingiusta del datore di lavoro ed accertata tale dall'autorità giudiziaria.

La maggiore facilità con cui oggi le aziende possono licenziare, venuta meno la tutela reintegratoria del vecchio articolo 18, tutela reintegratoria che rimane solo in residuali fattispecie, inizia ad essere ri-bilanciata anche attraverso questi nuovi orientamenti giurisprudenziali che solo esperti in materia possono ideare, proporre e fare applicare.

È un rimedio nuovo che, aldilà del suo effetto ristoratore pro lavoratore, dovrebbe fungere anche da deterrente per le imprese nell'intimare licenziamenti in modo non trasparente, iniquo ed illegittimo. ■

Note

[1] Dottore Commercialista. Avvocato. Patrocinante dinanzi la Corte di cassazione, il Consiglio di Stato e la Corte costituzionale. Professore Associato in Diritto sindacale, del lavoro e della sicurezza sociale - Università "Sapienza" di Roma.

[*] Consulente del Lavoro presso lo Studio Sibilla Consulting, www.sibillaconsulting.com, collaborazione Università Sapienza, Roma. Pubblicista. Collabora con lo Studio legale del Prof. Fabrizio Proietti. Vincitrice Premio Nazionale Massimo D'Antona presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012.