

Ferie garantite anche ai co.co.co.

Il collaboratore che non ha avuto periodi di riposo può chiedere il risarcimento. Idem se li ha fatti ma senza essere retribuito. Il diritto si prescrive in dieci anni

Il co.co.co. che non ha fatto ferie ha diritto a essere risarcito. Se le ha fatte ma senza compenso ha diritto a riceverne il pagamento. Lo ha stabilito la Corte di giustizia Ue con una sentenza emessa ieri. Secondo la Corte Ue il diritto alle ferie

annuali retribuite, per almeno quattro settimane, spetta a tutti i lavoratori, non soltanto a quelli dipendenti, ma anche a quelli autonomi (collaboratori, occasionali, intermittenti). E si prescrive in dieci anni.

Cirioli a pag. 37

La Corte di giustizia europea ribadisce il diritto per tutte le categorie di lavoratori

Le ferie vanno sempre pagate

Chi non ne usufruisce perché non retribuito va risarcito

Le ferie non pagate non si estinguono

L'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o a prassi nazionali secondo le quali un lavoratore non può riportare e, se del caso, cumulare, fino al momento in cui il suo rapporto di lavoro termina, i diritti alle ferie annuali retribuite non godute nell'arco di più periodi di riferimento consecutivi, a causa del rifiuto del datore di lavoro di retribuire tali ferie

DI DANIELE CIRIOLI

Il co.co.co. che non ha fatto ferie ha diritto a essere risarcito. Se le ha fatte ma senza compenso ha diritto a riceverne il pagamento. Lo stabilisce la Corte di giustizia europea nella sentenza emessa ieri nella causa C-214/16. Secondo la Corte Ue il diritto alle ferie annuali retribuite, per almeno quattro settimane, spetta a tutti i lavoratori non soltanto a quelli dipendenti, ma anche a quelli autonomi (collaboratori, occasionali, intermittenti). Quando il rapporto di lavoro prevede le ferie senza retribuzione (è il caso co.co.co.) ci si trova dinanzi a una circostanza che limita al lavoratore l'esercizio del diritto al riposo annuale, di cui il datore di lavoro deve assumersene le conseguenze. E se il lavoratore non usufruisce delle ferie per non perdere il reddito può chiedere il risarcimento (il diritto, per i lavoratori italiani, si prescrive in 10 anni).

La vicenda. La sentenza si riferisce alla vicenda di un lavoratore autonomo britannico, che, retribuito solo in base alle commissioni, ha lavorato per circa 13 anni presso un'azienda senza mai godere di ferie retribuite; e quando ne fruiva, comunque non gli

venivano pagate. All'atto di andare in pensione ha fatto causa all'azienda, richiedendo la liquidazione di tutte le indennità relative alle ferie annuali di tutto il periodo di lavoro (13 anni): sia per quelle fruite e non retribuite e sia per quelle non godute.

Diritto di «tutti» i lavoratori. I giudici britannici riconoscono che il ricorrente è un lavoratore con diritto alle indennità per ferie annuali retribuite, sia compatibile con il diritto dell'Ue una norma (del diritto britannico) che condiziona al fatto che il lavoratore abbia già goduto delle ferie, la possibilità di far ricorso per stabilire se, per quelle stesse ferie, abbia o meno diritto alla retribuzione. Per dirimere la questione, la Corte parte con il rilevare che il diritto alle ferie annuali retribuite (quattro settimane) spetta a ogni lavoratore e va considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Ue ed espressamente sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Ue. Con la pre-

cisazione che tale diritto spetta a tutti i «lavoratori», non solo a quelli dipendenti (subordinati) ma anche a quelli autonomi (titolari di collaborazioni, occasionali ecc.).

Il riporto e cumulo delle ferie. La Corte aggiunge, poi, che, scopo del diritto alle ferie, è quello di «consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e ricreazione». Proprio per questo, se un lavoratore si viene a trovare in circostanze per cui, durante il periodo di ferie annuali, c'è incertezza riguardo alla retribuzione, egli si trova praticamente in condizioni di «non essere in grado» di godere del tutto delle ferie. Cioè si trova in una circostanza che lo può dissuadere dal richiedere le ferie annuali: e tale è una situazione da ritenere del tutto «incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite». In tali



circostanze, peraltro, aggiunge la Corte, non può essere invocata neppure la norma prevista a protezione degli interessi del datore di lavoro, per cui è possibile a norme o prassi nazionali limitare il cumulo delle ferie annuali a un periodo massimo di riporto di 15 mesi, perché da tali circostanze il datore di lavoro può trarre vantaggio diretto. In conclusione, la Corte ritiene che in queste circostanze il datore di lavoro vada ritenuto responsabile dell'impedimento per il lavoratore di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite e, in quanto tale, gli vadano accolte le conseguenze del risarcimento. E per ricorrere alla via giudiziaria non occorre che il lavoratore abbia fruito delle ferie: è sufficiente il diritto universalmente riconosciuto.