

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 15 dicembre 2025 n. 32689

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO CIVILE**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. LEONE Margherita Maria - Consigliere

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Relatore

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 15595-2022 proposto da

██████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████

**- ricorrente -**

**contro**

██████ Srl IN LIQUIDAZIONE E IN CONCORDATO PREVENTIVO, in persona del Liquidatore e del Commissario Giudiziale pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 25/2022 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 03/05/2022 R.G.N. 221/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/11/2025 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH.

## **FATTI DI CAUSA**

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte d'Appello di Brescia, in parziale riforma del provvedimento del giudice di primo grado, ha accolto le domande proposte da █████ nei confronti di █████ Srl in liquidazione e in concordato preventivo per il pagamento "dell'importo aggiuntivo" per trasferte e missioni ex art. 10 del CCNL Dirigenti di aziende industriali (da ritenersi credito privilegiato) ed ha respinto le domande di indennità per ferie non godute nonché di accertamento della ingiustificatezza del licenziamento intimato il 19.1.2015 per superamento dell'età di 65 anni.

2. La Corte territoriale, per quel che interessa, ritenuto che il quadro probatorio acquisito dimostrasse l'ampio potere del dirigente di attribuirsi le ferie nonché l'assenza di condizioni imprevedibili ed eccezionali che avessero impedito il godimento, ha rilevato l'insussistenza dei requisiti costitutivi per il riconoscimento della indennità sostitutiva delle ferie non godute; ha, inoltre, sottolineato, quanto al licenziamento intimato dalla società per superamento della soglia di età (65 anni) prevista dal CCNL Dirigenti di aziende industriali (art. 22 vigente *ratione temporis*), che non era stato dimostrato alcun accordo tra le parti circa la prosecuzione dell'attività sino all'età di 70 anni, elemento imprescindibile (anche alla luce dell'art. 24, comma 4, del D.L. n. 201/2011) per il prolungamento del rapporto fino al limite massimo; ha, infine, rilevato che la somma riconosciuta dal giudice di primo grado di Euro 19.041,39 con riguardo all'obbligo del datore di lavoro di stipulare una polizza assicurativa per infortuni, rappresentava il risarcimento del pregiudizio economico derivante al dirigente dall'inadempimento datoriale (che non aveva aggiornato il massimale di polizza in conformità a quanto previsto dal CCNL), e non l'integrazione del minor indennizzo percepito, e, pertanto, aveva natura risarcitoria (e quindi chirografaria)-

3. Avverso tale sentenza il dirigente ha proposto ricorso per cassazione, affidato a sette motivi, illustrati da memoria. La società ha resistito con controricorso.

4. Al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei successivi sessanta giorni.

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., primo comma, n. 3, violazione o falsa applicazione degli artt. 32 e 36 Cost., 2109 e 2697 c.c., 7 della Direttiva 2003/88/CE, 10 del D.Lgs. n. 66/2003, 7 del CCNL Dirigenti aziende industriali avendo, la Corte territoriale, erroneamente ritenuto imprescindibile - ai fini della monetizzazione delle ferie non godute - la libertà del dirigente nell'attribuirsi le ferie e l'assenza di esigenze eccezionali impeditive di tale godimento, a fronte di un orientamento giurisprudenziale (anche comunitario) che ritiene determinante, per la perdita dell'indennità sostitutiva, l'invito datoriale al dirigente di fruire delle ferie annuali e la prova (a carico del datore di lavoro) di aver assicurato un'organizzazione del lavoro tale da consentire detta fruizione.

2. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., primo comma, n. 3, violazione o falsa applicazione degli artt. 32 e 36 Cost., 1362, 1363, 1366, 1369, 2109 e 2697 c.c., 7 della Direttiva 2003/88/CE, 10 del D.Lgs. n. 66/2003, 7 del CCNL Dirigenti aziende industriali avendo, la Corte territoriale, erroneamente rigettato anche la domanda, proposta in via subordinata, di monetizzare le ferie residue annue (pari a 9 giorni, considerata la spettanza di 35 giorni di ferie l'anno e la fruizione, in concreto, di soli 24 giorni annui) nonostante la clausola del contratto collettivo preveda espressamente il pagamento delle ferie residue (oltre le 4 settimane, da computare con esclusione dei giorni festivi); la Corte territoriale ha errato nel ritenere proposta, la suddetta domanda, esclusivamente con riferimento agli anni 2013 e 2014 (e non per tutto il periodo 2008-2015), e, inoltre, ha affermato necessaria (in difformità alla giurisprudenza consolidata) la prova di una causa impeditiva del godimento imputabile all'azienda nonostante la clausola del contratto collettivo (art. 7) preveda un meccanismo di liquidazione sostanzialmente automatico (dovendosi riferire, il termine "eccezionalmente" ivi contemplato, alle ipotesi - che, in forza del principio di irrinunciabilità delle ferie, debbono ritenersi assolutamente eccezionali - di mancata fruizione delle ferie annue). In particolare, l'art. 7 del CCNL dispone "A partire dal 1 gennaio 1980 il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 35 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge. In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 1 non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta, per il periodo non goduto un'indennità pari a alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno".

3. Con il terzo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., primo comma, n. 3, violazione o falsa applicazione degli artt. 32 e 36 Cost., 2109 c.c., 7 della Direttiva 2003/88/CE, 10 del D.Lgs. n. 66/2003, 7 del CCNL Dirigenti aziende industriali 2009 avendo, la Corte territoriale, respinto la domanda di pagamento dell'indennità per ferie non godute con riguardo all'anno 2014 trascurando che il lavoratore è stato licenziato a gennaio 2015 e, dunque, era imputabile all'azienda la mancata fruizione delle ferie.

4. I primi tre motivi di ricorso, da esaminarsi congiuntamente perché concernono il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie, sono fondati per quanto di ragione.

5. Il giudice di appello ha richiamato a fondamento della decisione l'orientamento consolidato nella giurisprudenza di questa Corte secondo cui il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro, non lo eserciti e non fruisca del periodo di riposo annuale, non ha diritto alla indennità sostitutiva a meno che non provi di non avere potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive (Cass. n. 28082/2017; Cass. n. 4920/2016; Cass. n. 13953/2009; Cass. n. 11786/2005).

6. Ai fini della decisione delle questioni sottoposte con i motivi di ricorso, occorre effettuare una sintetica ricognizione degli approdi normativi e giurisprudenziali, nazionali ed europei.

7. Ebbene, va premesso che la direttiva 93/104/CE, poi confluita nella direttiva 2003/88/CE, all'art. 7, comma 2 prevede che "Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro".

8. Il divieto di monetizzazione, ripreso dal D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 10, comma 2 che alla direttiva ha dato attuazione, è evidentemente finalizzato a garantire il godimento effettivo delle ferie, che sarebbe vanificato qualora se ne consentisse la sostituzione con un'indennità, la cui erogazione non può essere ritenuta equivalente rispetto alla necessaria tutela della sicurezza e della salute, in quanto non permette al lavoratore di reintegrare le energie psico-fisiche (principio stabilito dalla sentenza n. 95 del 2016 Corte Cost. che ha sottolineato come il divieto di monetizzazione è volto a contrastare gli abusi, senza peraltro arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole).

9. La giurisprudenza di questa Corte richiamata dalla sentenza impugnata, ha precisato che l'eccezione al divieto di monetizzazione, prevista nella seconda parte delle disposizioni sopra richiamate, opera nei soli limiti delle ferie non godute relative al periodo ancora pendente al momento della risoluzione del rapporto, e non consente la monetizzazione di quelle riferibili agli anni antecedenti, perché rispetto a queste il datore di lavoro doveva assicurare l'effettiva fruizione. Con riguardo agli anni antecedenti alla risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore non rimane sprovvisto di tutela in quanto potrà, in ogni caso, dimostrare l'inadempimento del datore di lavoro (che doveva assicurare la fruizione del periodo di ferie) l'imputabilità, della mancata fruizione delle ferie, non si verifica ove il dirigente, vista la posizione apicale rivestita, poteva autodeterminarsi detto periodo (perché in tal caso, il mancato godimento delle ferie è conseguenza di un'autonoma scelta del dirigente che esclude la configurabilità di un inadempimento colpevole del datore di lavoro, salvo che il dirigente dimostri la ricorrenza di imprevedibili e indifferibili esigenze aziendali). Questo orientamento ha, anche, affermato che "ex art. 2697 cpv. c.c. il potere - in capo al dirigente - di scegliere da sé stesso tempi e modi di godimento delle ferie costituisce eccezione da sollevarsi e provarsi a cura del datore di lavoro, mentre l'esistenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive, ostative alla fruizione di tali ferie, integra controeccezione da proporsi e dimostrarsi a cura del dirigente." (Cass. n. 4920 del 2016).

10. La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ha rafforzato i connotati del diritto fondamentale del lavoratore alle ferie e ne ha ribadito la natura inderogabile, in quanto finalizzato a "una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute"; ha sottolineato che il divieto di monetizzazione non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell'indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore, mediante una informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro (CGUE 6.11.2018, cause riunite C-569/16 e C-570/16, e cause C-619/16 e C-684/16; sull'inclusione, nel diritto alle ferie, del diritto a ottenere un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, cfr. CGUE 25.11.2021, C-233/20); anche recentemente la Corte (CGUE 18.1.2024, n.218, C-218/22),

occupandosi dell'Italia e in specie dell'articolo 5 del D.L. n. 95 del 2012 e dell'ipotesi di un dipendente pubblico che aveva rassegnato le dimissioni e non aveva dimostrato l'impedimento organizzativo a fruire delle ferie maturate, ha ribadito che l'articolo 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, purché, tuttavia, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce. Se, dunque, 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 stesse, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute; il datore di lavoro è tenuto 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. L'onere della prova incombe al datore di lavoro (CGUE 18.1.2024 citata).

**11.** La giurisprudenza di questa Corte, sin dal 2020, ha mutato parzialmente orientamento (confrontandosi con la giurisprudenza espressa dal giudice comunitario) affermando, sia per il settore privato che per il settore pubblico, che le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore (a cui è intrinsecamente collegato il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro) e, correlativamente, un obbligo del datore di lavoro; grava su quest'ultimo l'onere di provare di avere adempiuto al proprio obbligo di concedere le ferie medesime, mentre 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 - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il recupero delle energie cui esse sono volte a contribuire; in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno prese al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (Cass. n. 13613 del 2020; Cass. n. 6262 del 2022; Cass. n. 17643 del 2023; Cass. n. 18140 del 2022; Cass. n. 21780 del 2022; Cass. n. 29844 del 2022; Cass. n. 17643 del 2023; Cass. n. 9982 del 2024; Cass. n. 9993 del 2024; Cass. n. 14083 del 2024; Cass. n. 27496 del 2024; da ultimo, con ampi richiami, cfr. Cass. n. 13691 del 2025 per i dipendenti privati e Cass. nn. 5496 e 20591 del 2025 per i dirigenti pubblici), secondo un meccanismo che questa Corte ha ricondotto all'istituto della mora credendi del lavoratore (Cass. n. 2496 del 2018). I suddetti principi sono stati affermati per tutti i dipendenti, compresi i dirigenti.

**12.** Si sono, dunque, chiariti i seguenti principi di diritto che debbono presiedere l'interpretazione del diritto interno, conformemente al diritto dell'Unione europea

a) le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore (anche del dirigente) 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 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;

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 (ossia in considerazione della struttura aziendale, anche) formalmente, e ciò in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto; di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad assicurare 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.

**13.** Nel medesimo senso si è orientata la giurisprudenza amministrativa, secondo cui il diritto alla monetizzazione delle ferie viene meno quando queste non siano state godute per scelta volontaria del dipendente (Cons. Stato. n. 597 del 2023).

**14.** In sintesi, gli orientamenti giurisprudenziali, nazionali e comunitari (come su esposti) impongono di consentire l'operatività del divieto (di monetizzazione) ove il lavoratore (anche dirigente) abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto fondamentale delle ferie e vi abbia consapevolmente rinunciato. La Corte territoriale - addossando al dirigente l'onere della prova di non avere potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive - non si è conformata a questa interpretazione e ai più recenti orientamenti elaborati da questa Corte.

**15.** La previsione contenuta nell'art. 7 del CCNL applicato al rapporto va interpretata, alla luce sia del chiaro tenore lessicale sia dei principi innanzi riassunti, nel senso che le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore (anche del dirigente) e correlativamente un obbligo del datore di lavoro (come è reso evidente dal richiamo della clausola negoziale al principio di irrinunciabilità delle ferie e alla eccezionalità della mancata fruizione delle ferie), con conseguente onere della prova a carico del datore di lavoro di aver consentito al dirigente la regolare fruizione e, in mancanza, di insorgenza del diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva.

**16.** Con il quarto ed il quinto motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., primo comma, nn. 3 e 4, violazione o falsa applicazione degli artt. 2751 bis, n. 1, 2776, 2777 c.c., 12, comma 2, lett. b) del CCNL applicato nonché omessa pronuncia avendo, la Corte territoriale, erroneamente riconosciuto natura risarcitoria (e, dunque, chirografaria, e non privilegiata) alla somma riconosciuta al dirigente per il pregiudizio economico derivante dall'inadempimento del datore di lavoro e consistente nel mancato aggiornamento del massimale di polizza assicurativa in caso di infortuni. La pronuncia non si conforma agli arresti del giudice delle leggi che - con diverse sentenze - ha riconosciuto natura privilegiata altresì a poste risarcitorie (danni conseguenti ad infortuni sul lavoro,

danni conseguenti a malattie, danni da demansionamento, rispettivamente sentenze nn. 326/1983, 220/2002, 113/2004).

**17.** Il quarto ed il quinto motivo di ricorso non sono fondati.

**18.** La Corte territoriale ha confermato la condanna del datore di lavoro al pagamento di Euro 19.041,39, a titolo di responsabilità contrattuale per inesatto inadempimento dell'obbligo - previsto dal CCNL, art. 12 - di stipulare una polizza assicurativa a favore del dirigente "in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale" (inesatto adempimento in quanto la società ha effettivamente stipulato una polizza assicurativa ma non ha concordato, con l'ente assicurativo, corretti massimali, che la clausola negoziale indicava in sei annualità della retribuzione di fatto). Sia il Tribunale che la Corte territoriale, interpretando la domanda avanzata dal dirigente nel ricorso introduttivo del giudizio (che non è stato trascritto, nemmeno in parte, nel presente ricorso per cassazione), ne hanno individuato l'oggetto nel risarcimento del danno conseguito dal mancato aggiornamento dei massimali della polizza assicurativa. Trattasi, pertanto, di posta economica completamente differente dai contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori o dal risarcimento del danno erogato in caso di invalidità del licenziamento, espressamente previsti dall'art. 2751 bis c.c., che non trova fondamento direttamente nel rapporto di lavoro subordinato e nel suo inadempimento (come può ritenersi per il danno dovuto dal datore di lavoro in caso di demansionamento o per il danno da infortunio sul lavoro o malattia professionale di cui si sia reso responsabile il datore di lavoro in violazione dell'art. 2087 c.c., cfr., rispettivamente, Corte Cost. n. 113 del 2004, n. 326 del 1983, n. 220 del 2002; in senso analogo, con riguardo al risarcimento del danno per omesso versamento dei contributi di previdenza complementare, Cass. n.19792/2015, che sottolinea l'assenza di nesso di corrispettività con la prestazione lavorativa) bensì in un contratto ulteriore (il contratto stipulato dal datore di lavoro con l'ente assicurativo) e nel suo inadempimento.

**19.** Il credito risarcitorio riconosciuto al dirigente non può ritenersi assistito dal privilegio di cui all'art. 2751 bis c.c. La Corte territoriale ha, correttamente, sottolineato che la suddetta somma è stata riconosciuta al dirigente non a titolo di integrazione dell'indennità assicurativa (erogata in misura inadeguata in considerazione dei massimali più bassi di quelli previsti dal CCNL) bensì a titolo di risarcimento del danno per l'inadempimento all'obbligazione sorta alla luce delle previsioni del CCNL; va, inoltre, aggiunto che nessuna allegazione è stata dedotta in ordine ad una eventuale responsabilità del datore di lavoro nell'infortunio occorso al dirigente.

**20.** Con il sesto ed il settimo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., primo comma, nn. 3 e 4, violazione degli artt. 24, comma 4, D.L. n. 201/2011 (convertito in legge n. 284/2011), 1175, 1337, 1375, 1321, 1322, 1325, 1326, 1350 c.c., 22 del CCNL applicato nonché violazione degli artt. 112, 115, 116, 177, 187, 188, 189, 230, 244 c.p.c. avendo, la Corte territoriale, ritenuto giustificato il licenziamento intimato per superamento dell'età massima (pari a 65 anni) ed escluso un accordo per facta concludentia intervenuto tra le parti, trascurando che il lavoratore non aveva alcun onere di presentare una richiesta di prosecuzione del rapporto di lavoro (dopo il sessantacinquesimo anno di età) e il datore di lavoro aveva accettato la prestazione di lavoro per ben due anni successivi a detta soglia di età, non potendosi ritenere "neutro" nemmeno il momento in cui il licenziamento è

stato intimato (ossia pochi mesi dopo la novella dell'art. 22 del CCNL che ha elevato da 65 a 67 l'età oltre la quale il recesso è liberamente esercitabile nei confronti del dirigente). La Corte territoriale, inoltre, non si è pronunciata circa la reiterata richiesta, proposta in appello (a fronte della ordinanza di inammissibilità dei capitoli di prova adottata dal giudice di primo grado), di ammettere prova per testimoni in ordine al raggiungimento dell'accordo sulla prosecuzione dell'attività.

**21.** Il sesto ed il settimo motivo di ricorso sono inammissibili.

**22.** Le doglianze adombrano, nella loro essenza, un più appagante coordinamento dei riscontri probatori acquisiti in merito al prospettato accordo tacito (di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i 65 anni) tra le parti e si risolvono nell'unilaterale contrapposizione di un diverso inquadramento dei dati di fatto, esaminati in modo parziale e atomistico, e nella reiterazione di rilievi già disattesi dalla Corte d'Appello, con motivato e plausibile apprezzamento.

**23.** Spetta, in via esclusiva, al giudice di merito il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di controllarne l'attendibilità e la concludenza e di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad essi sottesi, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge (cfr., da ultimo, Cass., n. 11718 del 2024; nello stesso senso, Cass., n. 2356 del 2022; Cass., n. 331 del 2020; Cass., n. 19547 del 2017; Cass. n. 17774 del 2015; Cass. n. 24679 del 2013; Cass. n. 27197 del 2011; Cass. n. 2357 del 2004).

**24.** In conclusione, i primi tre motivi di ricorso vanno accolti per quanto di ragione; la sentenza impugnata (che ha richiamato l'orientamento di questa Corte precedente a quello successivamente, e via via consolidata, elaborato in quanto maggiormente consapevole dell'evoluzione della giurisprudenza comunitaria) va cassata e rinviata alla Corte di appello di Brescia, in diversa composizione, affinché accerti - con onere della prova a carico del datore di lavoro - se 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 stesse.

Gli altri motivi di ricorso sono rigettati. La Corte deciderà, altresì, in ordine alle spese di lite del presente giudizio di legittimità.

### **P.Q.M.**

La Corte accoglie, per quanto di ragione, i primi tre motivi di ricorso, rigettati gli altri; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Brescia, in diversa composizione, la quale determinerà, altresì, le spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 4 novembre 2025.

Depositato in Cancelleria il 15 dicembre 2025.