Fine rapporto di lavoro e ferie non godute

scritto da goal | 4 Marzo 2019

di Roldano Cesca*

Le ferie sono regolamentate, oltre che dai rispettivi CCNL, da:

- l'articolo 36 c.3 della Costituzione che recita *"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi."*;
- l'articolo 2109 c.2 e 3 del Codice Civile che asserisce *"Ha anche diritto…ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie."*
- l'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 *"Attuazione delle direttive 93/104/ CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"* che afferma: *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile, il prestatore di lavoro ha diritto aun periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.*

Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro."

Detto ciò possiamo affermare che le ferie sono un diritto irrinunciabile e, pertanto, devono essere godute e non possono

essere sostituite da una indennità finanziaria (cioè monetizzate), fatta eccezione per i periodi di ferie eccedenti il minimo legale di quattro settimane (quando previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro) o in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

La durata e la collocazione temporale di norma viene stabilita mediante la predisposizione di un piano ferie, cercando di mediare tra le esigenze dell'impresa e quelle del lavoratore. Ciò, quindi, comporta che l'azienda non può obbligare il dipendente a fare le ferie, o meglio, tutte le ferie, seguendo solamente le esigenze aziendali. Possono fare, però, eccezione, ad esempio, le chiusure aziendali di agosto o quelle del periodo natalizio, ma in questo caso il periodo per godere delle ore di ferie residue può deciderlo il dipendente.

Le ferie, comunque, non godute devono essere differite in applicazione del divieto di monetizzazione. Solo in sede di cessazione del rapporto di lavoro le ferie residue vengono compensate da una indennità sostitutiva che prende come parametro la retribuzione in atto alla risoluzione del rapporto.

Alcune recenti sentenze (Corte di Cassazione 14/06/2018 n. 15652 e Corte Giustizia UE 06/11/2018) hanno stabilito però che il datore di lavoro – in alcuni casi – non è tenuto a pagare l'indennità sostitutiva per ferie non godute.

Infatti queste stabiliscono che se il datore di lavoro dimostra di aver messo il dipendente nelle condizioni di fruire delle ferie residue per un tempo adeguato e quest'ultimo deliberatamente e consapevolmente ha deciso di non goderle, il datore di lavoro può astenersi dal corrispondere l'indennità sostitutiva per ferie non godute.

In questo caso l'obbligo del datore di lavoro di consentire il godimento delle ferie si estingue essendo divenuto impossibile per fatto non imputabile al debitore (c.d. mora del

creditore). Essendo però il godimento delle ferie, come detto, un obbligo contrattuale del datore di lavoro, resta onere dello stesso dimostrare di aver offerto un congruo e preciso periodo di godimento e dimostrare, altresì che il lavoratore abbia deciso di sua volontà di non esercitare tale diritto.

Pertanto i lavoratori, sia pubblici sia privati, che intenzionalmente decidessero di rinunciare al godimento di ferie residue, conservandole in maniera “scorretta” in vista della fine del rapporto lavorativo, potranno ricevere il rifiuto alla loro monetizzazione.

* *Odcec Macerata e Camerino*