

## Le ferie del lavoratore: rassegna giurisprudenziale

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro

Sommario: 1. Nozioni generali; 2. casistica giurisprudenziale

1.

### **Nozioni generali**

La Costituzione, all'art. 36, 3 comma, ha stabilito il principio in base al quale il lavoratore ha diritto di godere oltre che del riposo settimanale, di un periodo di ferie annuali retribuite a cui non può rinunciare.

Tale principio ha trovato attuazione nell'articolo 2109 c.c., che configura il periodo annuale di ferie retribuito come un diritto insopprimibile e irrinunciabile del lavoratore, cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di organizzare e dirigere l'attività, in modo da consentire l'esercizio di tale diritto.

Il menzionato articolo al secondo comma prevede che:

- la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità;
- il momento di godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo;
- il periodo feriale deve essere retribuito;

Tale articolo al III comma prevede che:

- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie;

Il citato articolo al 4 comma prevede che non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118 (1).

L'art. 2109 c.c. individua un potere del datore di lavoro, nello stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Si evince pertanto una facoltà unilaterale del datore di lavoro nel determinare la collocazione temporale del periodo feriale, finanche a modificarla, che rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale, fatto salvo il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo di ferie.

Nel nostro ordinamento non esiste un principio generale ed inderogabile di onnicomprensività della retribuzione ne consegue che i singoli elementi della retribuzione in tanto possono costituire base di calcolo per la retribuzione del periodo feriale, in quanto ciò sia prescritto, in assenza di previsioni legislative, dalla contrattazione collettiva, che può liberamente far riferimento alla retribuzione normale, o ordinaria, o di fatto, o globale di fatto.

(In applicazione di tale principio di diritto, la S.C. ha ritenuto esente da vizi la motivazione del giudice di merito il quale, interpretando il Ccnl applicabile ai postelegrafonici, aveva escluso che la contrattazione collettiva rimandasse, ai fini della determinazione del compenso feriale, alla retribuzione globale di fatto, e pertanto che per essa si potesse tener conto dell'emolumento corrisposto per il lavoro notturno, collocato dall'art. 71 del contratto collettivo tra le indennità, e quindi privo di natura retributiva. (2).

Recentissima giurisprudenza ha precisato che anche se il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede il contrario, le ferie non godute per qualsiasi ragione dal lavoratore vanno sempre retribuite (3).

La decisione degli Ermellini di piazza Cavour pone fine a una annosa diatriba tra dipendenti e datori di

lavoro della pubblica amministrazione che, fino a oggi, aveva visto sempre soccombere i primi, a meno che la mancata fruizione non fosse dipesa da “esigenze di servizio”, previamente riconosciute dal datore di lavoro.

1.

### **Casistica giurisprudenziale**

In relazione al carattere irrinunciabile del diritto alle ferie, garantito anche dall'art. 36 Cost. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/Ce, ove in concreto le ferie non siano effettivamente fruite, anche senza responsabilità del datore di lavoro, spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva che ha, per un verso, carattere risarcitorio, in quanto idonea a compensare il danno costituito dalla perdita di un bene al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è subordinato, e, per altro verso, costituisce erogazione di indubbia natura retributiva, perché non solo è connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro, ma più specificatamente rappresenta il corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di

per sé retribuito, avrebbe invece dovuto essere non lavorato perché destinato al godimento delle ferie annuali, restando indifferente l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per il mancato godimento delle stesse; ne consegue l'illegittimità, per contrasto con norme imperative, delle disposizioni dei contratti collettivi che escludano il diritto del lavoratore all'equivalente economico di periodi di ferie non goduti al momento della risoluzione del rapporto, salva l'ipotesi del lavoratore che abbia disatteso la specifica offerta della fruizione del periodo di ferie da parte del datore di lavoro.

**(Cass. 9 luglio 2012 n. 11462, Pres. De Renzis Est. Toffoli, in D&L 2012, 810)**

Il lavoratore è libero di decidere come e dove utilizzare le ferie purché tale scelta sia ispirata a buona fede contrattuale e preservi gli interessi del datore rispetto all'insorgenza di ricorrenti e distinti periodi di malattia.

**(Cass. 25 gennaio 2011 n. 1699, in Lav. nella giur. 2011, con commento di Giampiero Golisano, 909)**

Il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia; in tali casi non sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento - non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del comporta, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia - perchè si renderebbe così impossibile la effettiva fruizione delle ferie. Spetta poi al datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, di dimostrare - ove sia stato investito di tale richiesta - di aver tenuto

conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto. (Nella specie, la S.C., nell'enunciare l'anzidetto principio, ha confermato la sentenza di merito, la quale aveva ritenuto che la richiesta di ferie del lavoratore non si contrapponesse affatto agli interessi aziendali, considerato anche che, all'epoca dei fatti, l'impresa imponeva ai lavoratori il godimento a turno di una settimana di ferie per evitare la cassa integrazione, e lo spostamento dei turni di ferie comportava un semplice intervento organizzativo).

**(Cass. civ. sez. lav., 3 marzo 2009, n. 5078) (4)**

Il principio secondo cui la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospende il decorso non ha valore assoluto, ma tollera eccezioni per l'individuazione delle quali occorre avere riguardo alla specificità degli stati morbosi denunciati e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e ricreazione, propria delle ferie; ne consegue che la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia opera soltanto a seguito della comunicazione dello stato di malattia al datore di lavoro, salvo che quest'ultimo non provi l'infondatezza di detto presupposto, allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie.

**(Cass. 6 giugno 2006 n. 8016, in Lav. nella giur. 2006, con commento di Davide Zavalloni, 977)**

In materia di retribuzione dovuta al prestatore di lavoro ai fini dei cosiddetti istituti indiretti (tra cui le ferie), non esiste nell'ordinamento un principio generale ed inderogabile di omnicomprensività, e, pertanto, nella quantificazione della retribuzione spettante durante le ferie il compenso per lavoro notturno prestato con continuità può essere computato esclusivamente qualora ciò sia previsto dalla disciplina collettiva mediante il riferimento alla retribuzione "normale, ordinaria o di fatto o globale di fatto", da interpretare nel rispetto dei canoni di cui agli articoli 1362 segg., c.c., fornendo adeguata motivazione. (Nella specie, concernente un dipendente della Azienda Municipale di Igiene Ambientale di Palermo, la Suprema Corte ha cassato la sentenza di merito che aveva riconosciuto la suddetta computabilità, ritenendo sufficiente il carattere di normalità e continuità del lavoro notturno e senza indicare gli elementi da cui desumeva la volontà delle parti in tal senso, nonostante il tenore letterale della clausola dei CCNL di settore del 1991 e del 1995, articolo 26, attribuiva alla maggiorazione percentuale per lavoro notturno).

**(Cass. 6 ottobre 2005 n. 19425, in Lav. e prev. oggi 2005, 2001)**

Dal mancato godimento delle ferie - una volta divenuto impossibile per il datore di lavoro, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligo di consentirne la fruizione - deriva il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica, in misura pari alla retribuzione. Le clausole del contratto collettivo di diritto comune, che disciplinano esclusivamente il godimento delle ferie e non anche l'indennità sostitutiva, vanno interpretate - alla luce dell'irriducibilità del diritto alle ferie, del divieto di monetizzazione di siffatto diritto, e in applicazione del principio di conservazione del contratto - nel senso che, in caso di mancata fruizione delle ferie per causa non imputabile al lavoratore, non è escluso il diritto di quest'ultimo all'indennità sostitutiva, anche in riferimento alle cc.dd. ferie "aggiuntive", le quali costituiscono oggetto di un diritto contrattuale, pure se condizionato alla naturale capienza nell'anno di cessazione del rapporto. (Nella specie, è stato riconosciuto il diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva,

in relazione a ferie non godute a causa della anticipata risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, ed in riferimento all'art. 52, comma 9, c.c.n.l. del 1990 per i dipendenti delle Ferrovie dello Stato s.p.a., il quale non prevede siffatta indennità e subordina il godimento del periodo completo annuale di ferie alla possibilità della loro fruizione prima della risoluzione del rapporto). **(Cass. 25 ottobre 2004 n. 20673, in Lav. nella giur. 2005, con commento di Pasquale Dui, 127)**

Nella determinazione della durata delle ferie ex art.2109, capoverso, c.c., l'autonomia privata trova un limite nella necessità, imposta dall'art. 36 Cost., di parificare ai periodi di servizio quelli di assenza del lavoratore per malattia. Il diritto alle ferie, infatti, non ha solo la funzione di corrispettivo della prestazione lavorativa, ma soddisfa anche esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore, consentendo allo stesso di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore. In tale ottica le ferie sono da intendersi eminentemente come periodo di "tempo libero" prefigurato dalla Costituzione per la realizzazione da parte del lavoratore delle esigenze innanzi indicate, piuttosto che per esclusivo ristoro di energie usurate nella prestazione di lavoro, da fruirsì necessariamente in stato di salute (cfr. Corte Cost. n. 616/87) o almeno in condizioni fisiche compatibili con la funzione di riposo e ricreazione, propria dell'istituto delle ferie (Cass. S.U. 23/2/98, n. 1947)

**(Cass. S.U. 12 novembre 2001, n. 14020, in Lavoro e prev. oggi 2002, pag. 125).**



## Note

1.  
Recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato
  
2.  
Cass. 7 aprile 2003, n. 5408, in Dir. e prat. lav. 2003, 2106
  
3.  
Sezione lavoro della Corte di Cassazione, con sentenza n. 18168 del 26 luglio 2013 (Pres. Roselli, Rel. Marotta).
  
4.  
<http://www.diritto24.ilsole24ore.com/lavoro/rassegnaDiGiurisprudenza/2013/06/superamento-del-comporto--facolta-per-il-lavoratore-di-sostituzione-della-malattia-con-le-ferie.html>

\* Manuela Rinaldi Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale e Master e in corsi per aziende; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq; dal 2013 Tutor di Diritto Civile c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. Mauro Orlandi

<https://www.diritto.it/le-ferie-del-lavoratore-rassegna-giurisprudenziale/>