

## **Il check up delle ferie residue entro il 31 dicembre**

*Il 31 dicembre di ogni anno normalmente rappresenta la data di chiusura del periodo di maturazione delle ferie, ciò comporta precisi obblighi del datore di lavoro in relazione alla loro effettiva fruizione da parte dei dipendenti. Esaminiamo il quadro normativo e le soluzioni operative utili a evitare l'applicazione delle sanzioni previste*

Il diritto del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite è previsto direttamente dall'art. [36, comma 3, della nostra Costituzione](#) il quale altresì aggiunge che questi "non può rinunciarvi". Tale diritto è poi regolamentato dall'art. 2109 c.c. e dall'art. 10 del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66. Disposizioni importanti per la gestione dell'istituto sono poi contenute nei singoli contratti collettivi.

### **Funzione delle ferie**

Tralasciando di approfondire oltre, ai nostri fini è sufficiente ricordare che l'istituto delle ferie è esplicitamente volto a consentire al lavoratore di "fare una pausa" dopo un anno di lavoro e di reintegrare le proprie energie psichiche e fisiche usurate, appunto, dalla prestazione di lavoro; non solo: esso ha anche lo scopo di consentirgli di porre maggior cura e tempo nelle relazioni affettive e sociali.

Sono tenuti a consentire l'effettuazione delle ferie tutti i datori di lavoro e, per converso, hanno diritto alla fruizione tutte le categorie e le tipologie di lavoratori, inclusi i collaboratori domestici. Il diritto alle ferie spetta quindi anche al lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo (1).

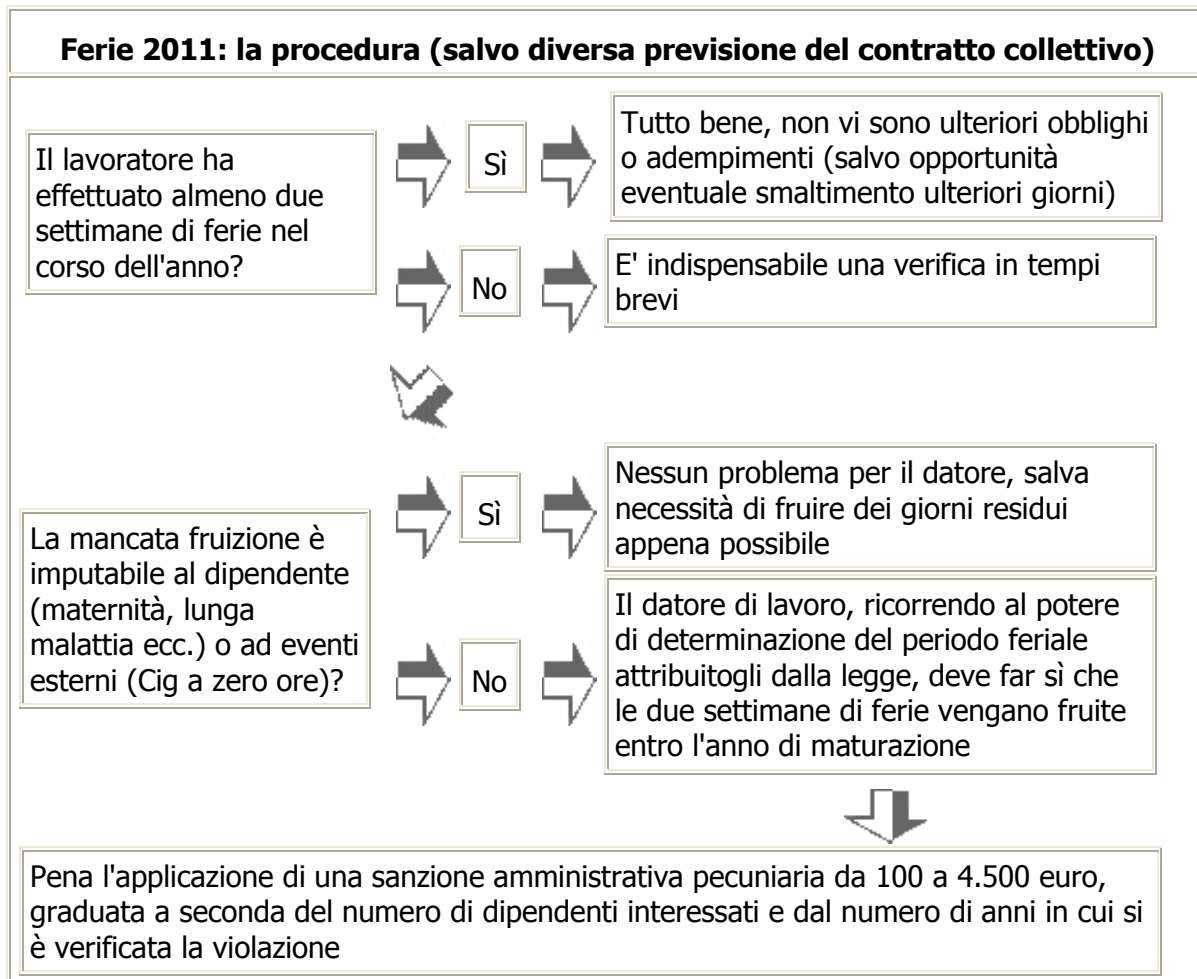
### **Maturazione delle ferie**

Il diritto alle ferie matura *pro quota*, ossia normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato: a tal fine, salvo previsione contraria da parte del contratto collettivo, l'aver lavorato per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni normalmente comporta la spettanza di un rateo mensile di ferie. Le ferie maturano anche durante una serie di assenze, tra le quali: l'astensione obbligatoria della madre e il congedo di paternità, la malattia, le ferie stesse, il congedo matrimoniale e la fruizione dei permessi ex [legge n. 104/1992](#) (2). Esse, per contro, salvo diverso accordo delle parti, non maturano durante il servizio di leva, le aspettative varie, lo sciopero e le assenze non giustificate, la sospensione per cassa integrazione a zero ore (3) nonché il congedo parentale (4).

### **Potere di decidere le ferie**

Se la misura complessiva e i criteri di determinazione del numero di giorni di ferie spettanti al singolo lavoratore sono normalmente opera della contrattazione collettiva ed, eventualmente, individuale, il potere di stabilire quando il dipendente possa materialmente assentarsi spetta al datore di lavoro. Va subito detto che, tuttavia, non si tratta di un potere assoluto, infatti, in base al comma 2 dell'art. [2109 c.c.](#), risulta che il periodo di ferie deve essere fruito nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. Il successivo comma 3 dispone l'obbligo dell'imprenditore, per ovvie esigenze di organizzazione della vita personale e familiare, di comunicare preventivamente al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Dando per scontata la prassi in base alla quale il periodo di ferie è normalmente concordato, tuttavia non è certo consentito al lavoratore di scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie, trattandosi di evento che va coordinato con le esigenze di un ordinato svolgimento dell'attività dell'impresa e la cui concessione costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro: in questo

caso si configura assenza ingiustificata con conseguente legittimità dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste, fino al licenziamento (5). Ad analoga affermazione deve giungersi nel caso di chiusura dell'impresa (normalmente nel mese di agosto) o del fermo di una parte consistente dei reparti (fatte salve le attività di presidio e manutenzione), il che configura le cd. ferie collettive: anche in questo caso, il lavoratore deve sottostare a tale decisione (6).



### Misura e fruizione delle ferie

Salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi o di quello individuale di lavoro, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane (7): quindi, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo di quattro settimane, tale periodo equivale a 28 giorni di calendario (8). Questo periodo minimo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.

Il predetto periodo minimo di 4 settimane, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e fatta eccezione per alcune particolari categorie di lavoratori (9), va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il Ministero del lavoro ha precisato che, qualora la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, venga impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa (10).

Ne consegue che, proprio in base a quanto previsto dalla norma, è possibile distinguere tre diversi periodi di ferie, e precisamente:

- 1) un primo periodo, di almeno due settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione (11);
- 2) un secondo periodo, anch'esso di due settimane che può essere fruito anche in modo frazionato: salvo particolari previsioni della contrattazione collettiva, le due settimane in questione vanno godute entro un periodo di 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione (12).
- 3) un terzo periodo, derivante dal fatto che il contratto collettivo o quello individuale prevedono più di 4 settimane di ferie: in questo caso, esso può essere fruito in modo frazionato e con possibilità di monetizzazione.

#### **Ministero del lavoro - Nota 18 ottobre 2006, prot. n. 25/I/0004908**

La Cna di Bologna chiede, innanzitutto, se si possa considerare legittima una clausola della contrattazione collettiva che preveda un periodo inferiore alle due settimane di ferie (ad esempio una settimana) come periodo minimo da far godere al lavoratore nel corso dell'anno di maturazione, ovvero se la contrattazione collettiva possa prevedere soltanto un ampliamento delle due settimane da godere entro l'anno di maturazione.

L'art. [10, comma 1, del Dlgs n. 66/2003](#), come modificato dal [Dlgs n. 213/2004](#) stabilisce che: fermo restando quanto previsto dall'articolo [2109 c.c.](#), il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

La norma pare dunque attribuire alla contrattazione collettiva un ampio potere derogatorio, con riferimento anche all'obbligo di godimento infra-annuale delle prime due settimane di ferie. Tale interpretazione è confermata anche dalla circolare di questo Ministero n. 8/2005 secondo la quale l'art. 10 fisserebbe un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. (...) La contrattazione collettiva e la specifica disciplina per le categorie di cui all'articolo 2, comma 2, possono disporre diversamente.

Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione.

Occorre tuttavia segnalare che, come ricordato dalla stessa circolare n. 8/2005, la Corte Costituzionale, con sentenza 19 dicembre 1990, n. 543, ha, fra l'altro, affermato che il godimento infra-annuale dell'intero periodo di ferie deve essere temperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie.

Inoltre, anche la giurisprudenza in più occasioni ha censurato un eccessivo frazionamento e dilazionamento del periodo feriale in quanto inidoneo all'assolvimento del recupero delle energie psicofisiche e di cura delle relazioni affettive così come previsto dall'art. [36 Cost.](#)

La norma deve quindi essere interpretata nel senso che la contrattazione collettiva può anche ridurre il limite delle due settimane per cui è obbligatorio il godimento infra-annuale,

purché tale riduzione non vanifichi la richiamata funzione dell'istituto feriale e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da esigenze aziendali serie.

### **Monetizzazione delle ferie**

Il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva (13) per ferie non godute: lo dispone espressamente il comma 2 dell'art. [10 del Dlgs n. 66/2003](#). Tuttavia, vi sono alcune fattispecie nelle quali la monetizzazione (14) delle ferie maturate e non godute è certamente ammessa, e si tratta delle seguenti ipotesi:

- 1) anche con riferimento alle prime 4 settimane in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno (art. [10, comma 2, Dlgs 8 aprile 2003, n. 66](#));
- 2) per le giornate spettanti al lavoratore che eccedono le prime quattro settimane;
- 3) con riferimento ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno (15).

### **Mancato godimento delle ferie per "valide ragioni"**

Se il godimento entro l'anno, e quindi di norma entro il 31 dicembre (per stare all'ipotesi che qui interessa), di almeno due settimane di ferie regolarmente maturate non è possibile, e non si ricade in una delle poche ipotesi che legittimano la monetizzazione appena illustrate, il datore di lavoro è soggetto a una sanzione amministrativa pecuniaria che è possibile evitare solamente ove tale situazione sia ascrivibile a precise ragioni, tra le quali vanno sicuramente annoverate:

- 1) l'assenza per malattia da parte del lavoratore, il che comporta lo slittamento delle ferie la cui fruizione farà seguito alla regolare ripresa del servizio;
- 2) l'assenza per maternità;
- 3) la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero la quale interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento (16);
- 4) la sospensione a zero ore dell'attività lavorativa a causa dell'intervento della Cassa integrazione guadagni (tutte le tipologie): in tale ipotesi, infatti, non essendovi prestazione di lavoro, non vi è neppure la correlata esigenza di reintegrare le energie psicofisiche (17);
- 5) una condotta sostanzialmente non collaborativa del lavoratore, che di fatto rifiuti di astenersi dalla prestazione di lavoro pur ove invitato a programmare la riduzione del monte ferie maturato: è un caso che si verifica con una certa frequenza nel caso del personale inquadrato come dirigente (18);
- 6) altre causali (quali per esempio uno sciopero di non breve durata) che abbiano "coperto" un periodo che sarebbe stato destinato a ferie, specie se verificatosi "in zona Cesarini", ossia a fine anno, quando il recupero non è più materialmente possibile.

### **Ministero del lavoro**

#### **Nota 18 ottobre 2006, prot. n. 25/I/0004908**

"...il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile per comportamenti che non siano riconducibili ad una condotta dolosa o colposa ex art. [3 della legge n. 689/1981](#).

Pertanto, qualora il lavoratore si assenti per un periodo di tempo talmente lungo da rendere impossibile la fruizione infra-annuale delle due settimane di ferie, il datore di lavoro non potrà essere ritenuto responsabile..."

### Quali i giorni da smaltire?

In presenza di più giorni di ferie, che siano riferibili a periodi diversi, il Ministero del lavoro ha precisato che "in assenza di un principio in materia, occorre attenersi a un criterio di prudenza che, al fine di evitare sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, impone di imputare prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento" (19).

### Sanzioni

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie, ossia le 4 settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria articolata come segue:

- sanzione base: da 100 a 600 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o verificatasi in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o verificatasi in almeno 4 anni: da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (20).

E' di fondamentale importanza ricordare che, secondo il Ministero del lavoro, "il periodo cui si riferisce la violazione è quello di due settimane.

Sarà sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo perché il datore di lavoro sia considerato soggetto alla sanzione indicata, anche nelle ipotesi in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso" (21).

<b>Così la sanzione amministrativa pecuniaria (valori in euro)</b>					
<b>Lavoratori/ anni</b>	<b>1 anno</b>	<b>2 anni</b>	<b>3 anni</b>	<b>4 anni</b>	<b>5 anni e oltre</b>
<b>Da 1 a 5 lavoratori</b>	da 100 a 600	da 400 a 1.500	da 400 a 1.500	da 800 a 4.500	da 800 a 4.500
<b>Da 6 a 10 lavoratori</b>	da 400 a 1.500	da 400 a 1.500	da 400 a 1.500	da 800 a 4.500	da 800 a 4.500
<b>Da 11 lavoratori in su</b>	da 800 a 4.500	da 800 a 4.500	da 800 a 4.500	da 800 a 4.500	da 800 a 4.500

### Osservazioni conclusive

E' quindi opportuno, se non altro al fine di non incorrere nelle sopra descritte sanzioni, che il datore di lavoro avvii rapidamente - considerando il ridotto numero di settimane mancanti alla fine dell'anno - un semplice *check up* della quantità di ferie maturate, godute e, soprattutto, non

godute da parte di ogni singolo dipendente e solleciti (o meglio: obblighi, facendo ricorso al potere in tal senso riconosciutogli dalle norme) i lavoratori potenzialmente non in regola a "mettersi in ferie", almeno nella misura minima utile a evitare situazioni spiacevoli e costose.

### **Mancato godimento: onere della prova e risarcimento del danno**

Ad avviso della Suprema Corte, il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento ([Cass. 22 dicembre 2009, n. 26985](#)).

La mancata fruizione delle ferie - beninteso limitatamente alle due settimane da godere nell'anno di maturazione e alle altre due che vanno fruito nei 18 mesi successivi (o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione) comporta un danno a carico del lavoratore in relazione al mancato recupero delle energie psicofisiche. In questo caso, il lavoratore può agire in giudizio per il risarcimento del danno biologico ed esistenziale ovvero pretendere il godimento, seppur tardivo, dei periodi maturati ma non fruiti. La giurisprudenza ritiene ammissibile la richiesta di godimento dopo il periodo di legge: in questo senso infatti Corte Giust. Cee, 6 aprile 2006, n. 124/2005; [Cass. 21 febbraio 2001, n. 2569](#); [Cass. 3 agosto 2001, n. 10759](#).

Invece, qualora il lavoratore decida di agire in giudizio con una richiesta di risarcimento del danno, dovrà provarne esistenza e consistenza, nonché il nesso causale tra tale danno e mancato regolare godimento delle ferie spettanti (così [Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307](#)). Il diritto al godimento ovvero al risarcimento del danno viene meno qualora il datore dimostri (con inversione dell'onere della prova) che le ferie non sono state godute, nonostante i propri inviti a farlo, per decisione unilaterale del lavoratore il quale si sia rifiutato di farlo ([Cass. 15 febbraio 2003, n. 2326](#)).

---

**(1)** Così Corte Costituzionale 16 dicembre 1980, n. 189.

**(2)** In questo senso si è espresso l'[Inps con la circolare 1° marzo 2011, n. 45](#).

**(3)** In questo senso [Cass. 17 gennaio 1991, n. 408](#), secondo cui "i lavoratori collocati in cassa integrazione straordinaria a zero ore non maturano, in relazione al periodo di integrale sospensione dell'attività lavorativa, alcun diritto alle ferie, alle quali gli artt. [36 Cost.](#) e [2109 c.c.](#) annettono una funzione di riposo presupponente un'attività di servizio". In senso conforme anche [Cass. 16 dicembre 1988, n. 6872](#); sul tema cfr. anche "L'Esperto risponde" del 25 ottobre 2010.

**(4)** Così dispone l'art. [34, comma 5, del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151](#).

**(5)** In questo senso, tra le altre, [Cass. 14 aprile 2008, n. 9816](#).

**(6)** La chiusura dell'impresa per ferie collettive comporta la possibilità del differimento del versamento contributivo ([Inps, messaggio 8 giugno 2011, n. 12442](#)); la relativa domanda deve ora essere effettuata esclusivamente tramite il canale telematico: Inps, determinazione 24 giugno 2011, n. 277.

- (7)** Lo prevede espressamente il comma 1 dell'art. [10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#).
- (8)** In questo senso cfr. Min. lav., [circolare 3 marzo 2005, n. 8](#).
- (9)** L'eccezione è prevista dall'art. [10 del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66](#), mediante rinvio alla previsione contenuta nel comma 2 dell'art. 2 (il cui testo è stato modificato dall'art. [1 del Dlgs 19 luglio 2004, n. 213](#)), il quale dispone che "nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto".
- (10)** La precisazione è contenuta nella [circolare del Ministero del lavoro n. 8 del 3 marzo 2005](#).
- (11)** Questo primo periodo, se così richiesto da parte del lavoratore, deve essere goduto in maniera continuativa; è quindi indispensabile che il lavoratore lo richieda per tempo, così da consentire al datore di organizzarsi.
- (12)** Ne consegue che la contrattazione collettiva può anche spostare il termine per il godimento di queste ulteriori due settimane oltre i 18 mesi previsti dalla legge. Invece, qualora il termine stabilito dal contratto collettivo sia più breve dei 18 mesi, il superamento di esso non dà luogo alla sanzione prevista dalla legge ma alle sanzioni eventualmente previste dal contratto collettivo: Min. lav., [circolare 3 marzo 2005, n. 8](#); Fondazione Studi Cdl, parere 11 febbraio 2007, n. 3.
- (13)** La giurisprudenza prevalente ritiene che l'indennità sostitutiva delle ferie non godute abbia natura risarcitoria e non retributiva e che quindi sia soggetta a prescrizione ordinaria decennale, decorrente anche in pendenza del rapporto di lavoro: così [Cass. 11 maggio 2011, n. 10341](#); [Cass. 13 marzo 1997, n. 2231](#).
- (14)** E' appena il caso di ricordare che l'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'art. [12 della legge 30 aprile 1969, n. 153](#): così [Cass. 10 maggio 2010, n. 11262](#). Si veda inoltre, per tutte, la circolare Inps 7 ottobre 1999, n. 186; nonché la [circolare Inps 15 gennaio 2002, n. 15](#).
- (15)** Così ancora Min. lav., [circolare 3 marzo 2005, n. 8](#); in tal caso, tuttavia, ad avviso dello stesso Ministero, non è ammissibile programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva: Min. lav., nota 27 luglio 2005. Tali disposizioni sono state confermate anche con riguardo al contratto di lavoro intermittente dallo stesso Ministero del lavoro con nota del 6 agosto 2009, prot. n. 11383.
- (16)** Così dispone l'art. [47, comma 4, Dlgs 26 marzo 2001, n. 151](#).
- (17)** In tal caso, è possibile che il momento della fruizione venga posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva. A diversa conclusione deve giungersi nel caso di cassa integrazione a orario ridotto: in questo caso il differimento totale non pare giustificato in quanto una prestazione parziale comporta la necessità di fruire delle ferie almeno in misura parziale: Min. lav., nota 17 giugno 2011, n. 19.

**(18)** Si veda a tale proposito quanto affermato da [Cass. 8 giugno 2005, n. 11936](#): "pur essendo il diritto alle ferie irrinunciabile per i lavoratori dipendenti di qualunque categoria - con la conseguenza che dal mancato godimento delle ferie deriva, in ogni caso, il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva - una volta divenuto impossibile per il datore, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligazione di consentire la loro fruizione, il diritto a tale indennità non compete, tuttavia, nella ipotesi del dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore, non eserciti tale potere, e perciò non fruisca di ferie, a meno che lo stesso dirigente dimostri la ricorrenza di eccezionali e obiettive necessità aziendali ostative alla fruizione, appunto, delle ferie".

**(19)** Esattamente in questi termini il Ministero del lavoro, con la nota 13 giugno 2006, prot. n. 25/I/0000496.

**(20)** Lo prevede espressamente l'art. [18-bis, comma 3, del Dlgs n. 66/2003](#), nel testo risultante dalla sostituzione operata dall'art. [7 della legge 4 novembre 2010, n. 183](#).

**(21)** Ancora Min. lav., [circolare 3 marzo 2005, n. 8](#).