



L'istituto delle ferie nel rapporto di lavoro

Le ferie ad oggi rappresentano un diritto irrinunciabile del lavoratore, un diritto atto a soddisfare le esigenze psico-fisiche fondamentali dello stesso, consentendogli di partecipare più incisivamente nella vita di relazione, familiare e sociale, tutelando il diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore di lavoro.

Le ferie maturano nel corso del rapporto, anche se questo dura meno di un anno o è in prova. Vengono godute in un arco temporale stabilito dal datore di lavoro sulla base delle proprie esigenze organizzative, ma il lavoratore deve essere preventivamente informato. Tuttavia il datore di lavoro, in materia di ferie, deve realizzare un equo contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro.

Il diritto al godimento di un periodo annuale di ferie costituisce un principio cardine del nostro sistema giuridico, come indicato dall'art. 36, comma 3, Cost., che ne prescrive l'irrinunciabilità: *"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"* e dal Codice Civile, all'art. 2109, che recita: *"Il prestatore di lavoro 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"*, contemplando in tal modo tre principi fondamentali:

- le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
- la durata delle ferie è stabilita dai contratti collettivi;
- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
- il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie.

La fruizione delle ferie

L'istituto delle ferie e le relative modalità di fruizione sono oggi disciplinati dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, il quale dispone:

“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a 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 (comma 1). 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 (comma 2)”.



La finalità cardine del godimento del periodo di ferie è quella di consentire: il recupero delle energie psico-fisiche; la piena estrinsecazione della personalità del lavoratore durante il godimento del tempo libero; la tutela della salute, minacciata dallo svolgimento continuativo della prestazione lavorativa, comportando così l'esistenza di un'obbligazione, posta in capo al datore di lavoro, il quale, compatibilmente con le esigenze connesse con la propria organizzazione aziendale, è tenuto a consentire la fruizione delle ferie, nel rispetto delle

prescrizioni contenute nell'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003 sopra riportato, tenuto conto delle esigenze del lavoratore.

“L'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, anche nell'ipotesi in cui un accordo sindacale o una prassi aziendale stabilisca - al solo fine di una corretta distribuzione dei periodi feriali - i tempi e le modalità di godimento delle ferie tra il personale di una determinata azienda” (Cass. 12-06-2001, n. 7951, in Lavoro giur., 2002, 56, con n. Ferrau', In tema di determinazione del periodo feriale).

Ciò premesso, e considerato che il datore di lavoro è tenuto a consentire la fruizione del periodo di ferie ai lavoratori, in quanto “garante” dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psico-fisica dei propri dipendenti, giusto il disposto dell'art. 2087 C.C., la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto che il lavoro prestato nel periodo destinato alla fruizione delle ferie costituisce “lavoro prestato con violazione di norme a tutela del lavoratore”, rispetto al quale trova applicazione la tutela di cui all'art. 2126, comma 2, C.C.: “Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela

del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione” (Cass. Civ., Sez. Lav., 21-08-2003, n. 12311, in *Not. giur. lav.*, 2004, 61).

Il divieto di monetizzazione le ferie arretrate

La presenza di un siffatto stringente obbligo datoriale, che impone la fruizione del periodo di ferie da parte dei lavoratori, nonché il principio costituzionale della irrinunciabilità delle ferie, ha portato la giurisprudenza, antecedente all’emanazione del D.Lgs. n. 66/2003, a ritenere illegittimo l’automatico riconoscimento dell’indennità sostitutiva delle ferie non godute. La Suprema Corte di Cassazione afferma:

- la legittimità delle attribuzioni economiche sostitutive del diritto alle ferie solo nell’ipotesi di estinzione del diritto per impossibilità sopravvenuta (come nel caso di estinzione del rapporto per licenziamento legittimo, morte e dimissioni) (Cass. 25-09-2002, n. 13937, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 347, con nota di Giuseppe Ludovico, *Sul diritto alle ferie in caso di licenziamento legittimo*);
- la nullità - per contrasto con l’art. 36 Cost. - della clausola, individuale o collettiva che preveda, in sostituzione delle ferie, il pagamento di un’indennità sostitutiva (Cass. 21-02-2001, n. 2569, in *Lavoro giur.*, 2001, pag. 549, con nota di Sgarbi, *Fruizione tradiva delle ferie o indennizzo: sceglie il lavoratore*).

Simile impostazione discende dal presupposto che, a seguito dell’inadempimento datoriale, il lavoratore ha, innanzitutto, diritto alla tutela in forma specifica, che si sostanzia nel diritto all’effettiva fruizione delle ferie non godute e che, di conseguenza, la tutela risarcitoria per equivalente può essere ammessa nell’ipotesi estrema in cui detta fruizione (*rectius*, il recupero delle ferie arretrate), non sia più possibile, in quanto eccessivamente onerosa per il datore di lavoro, o non risponda più alla finalità cui è preordinata a tutela del lavoratore (Cass. 21-03-2001, n. 2569, in *Arg. dir. lav.*, 2001, pag. 695).

Maturazione delle ferie durante le assenze

La maturazione delle ferie è strettamente collegata all’effettiva prestazione di lavoro, inclusi i casi di assenza che in base alla legge o alla contrattazione collettiva sono da considerarsi come effettiva presenza in servizio. Tra queste si segnalano:

- l’astensione obbligatoria per congedo di paternità o di maternità;
- il congedo matrimoniale;
- l’infortunio sul lavoro;
- la malattia;
- gli incarichi presso i seggi elettorali.

Le ferie non maturano, invece, durante:

- il congedo parentale;
- l’assenza per malattia del bambino;
- l’aspettativa sindacale per cariche elettive;
- lo sciopero;
- il servizio militare di leva;

- il periodo di preavviso non lavorato;
- la sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione a zero ore.

Le modalità di calcolo delle ferie maturate nei periodi di assenza sono determinate dalla contrattazione collettiva e dalla prassi aziendale. Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.

Le ferie nel contratto di lavoro part-time

Un particolare focus deve essere fatto sulla maturazione delle ferie per i dipendenti part-time:

- il lavoratore con contratto **part-time orizzontale** (cioè lavora tutti i giorni lavorativi della settimana, con meno ore per giorno), matura lo stesso numero di giorni di ferie previsto per i lavoratori a tempo pieno;
- nel caso di **part-time verticale** (lavora solo alcuni giorni della settimana, o alcuni periodi dell'anno), il periodo di godimento delle ferie, previsto dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno, non viene riconosciuto integralmente, ma ridotto in proporzione all'attività lavorativa effettivamente svolta.

Sospensione delle ferie in caso di malattia

La malattia insorta durante il periodo di ferie sospende le ferie se la malattia è tale da pregiudicare la funzione delle ferie, il cui scopo è consentire il recupero delle energie psico-fisiche attraverso il riposo e la ricreazione.

Il lavoratore ammalatosi durante le ferie deve trasmettere il certificato di malattia in via telematica all'INPS (la procedura la fa il medico del Servizio Sanitario Nazionale, non il lavoratore), in modo da portare a conoscenza del datore di lavoro il suo stato di malattia. Solo così facendo il prestatore di lavoro ha, poi, diritto di richiedere di godere del periodo di ferie perduto a causa della malattia.

Pertanto, 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, cioè provando che la natura della malattia non ha impedito il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.

Coincidenza delle ferie con il preavviso e la prova

Passando, quindi, ad analizzare il rapporto tra ferie ed altri istituti, vale sin da subito evidenziarsi come, quanto al periodo di prova, esso deve ritenersi sospeso durante il godimento delle ferie. Tale principio viene affermato, infatti, dalla Suprema Corte (*Cass. Civ. Sez. Lav., Sent., 22 marzo 2012, n. 4573*) secondo la quale il decorso di un periodo di prova, durante il periodo di ferie, deve ritenersi escluso - considerata la *"funzione del periodo di prova concordato tra le parti, che è quello di consentire alle parti stesse di*

verificare la convenienza della collaborazione reciproca" (cfr. anche Cass. 23061/2007; Cass. 19558/2006).

Quanto, poi, alla relazione tra **il periodo di ferie e il preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro** da parte del lavoratore, il principio di non sovrapposibilità delle ferie al preavviso, sancito dall'art. 2109 C.C., ultimo comma, è **posto esclusivamente a favore del lavoratore** ed a **tutela dell'effettiva funzione di ristoro delle energie psico-fisiche delle ferie**; conseguentemente, *esso non consente al datore di lavoro, che abbia autorizzato un periodo di ferie dopo aver ricevuto le dimissioni del dipendente, di pretendere il corrispondente prolungamento del periodo di preavviso; ne segue l'illegittimità della relativa trattenuta per mancato preavviso* (cfr. Trib. Milano 28/12/2002, Est. Frattin, in D&L, 2003, 754).

Le ferie nei vigenti CCNL AGIDAE

L'art. 54 del CCNL SCUOLA così testualmente recita:

"1. I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività soppresse.

2. La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

3. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati.

5. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

6. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

7. Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive tranne quanto previsto dall'art. 28 comma 4.

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.

9. Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

10. Le ferie sono irrinunciabili.

11. Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

12. Le ferie potranno essere godute entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.

13. Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie saranno godute:

*Per i docenti:
durante la sospensione estiva delle lezioni.*

*Per i non docenti:
durante la sospensione delle lezioni sia estive che invernali.
Nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti.
Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la R.S.A. nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno”.*

L'art. 52 del CCNL AGIDAE Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi dispone:

“Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 33 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg, comprensive delle festività abolite dalla legge.

In occasione della fruizione del periodo di ferie, decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'Istituto e ferme restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

In deroga al comma 4 del presente articolo, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta entro il mese di marzo, potrà essere concesso il cumulo biennale di ferie.

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la dipendente o il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i quindici giorni di calendario verranno considerate mese intero e le frazioni fino a quindici non saranno considerate”.