

Nell'ipotesi in cui il dipendente non goda delle ferie maturate e non fruite entro il termine stabilito dalla normativa contrattuale, il diritto al loro godimento deve essere considerato decaduto?

La normativa contrattuale disciplina l'istituto delle ferie prevedendo all'art. 28 del CCNL 16.10.2008 che:

- le ferie sono un diritto irrinunciabile e le stesse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio (comma 9);

- compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno (comma 10);

- la fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre (comma 10);

- nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (comma 12).

Emerge che la questione delle ferie "pregresse" costituisce un'eccezione non contemplata dalla normativa contrattuale che, invece, in linea con il dettato costituzionale, conferma in primo luogo il carattere di irrinunciabilità delle stesse e stabilisce le modalità per la loro fruizione senza

sottrarre l'amministrazione dal compito di adoperarsi per adottare comportamenti atti ad assicurare che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare del diritto in argomento.

Dal punto di vista della disciplina legale, è parimenti il caso di rammentare che il carattere inderogabile del diritto alle ferie è finalizzato a consentire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche, a tutela della sua salute e dello sviluppo della sua personalità complessiva. Tali finalità costituiscono, di conseguenza, una vera e propria obbligazione per il datore di lavoro, rendendolo "debitore" dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psicofisica dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 2087 c.c. Tale tutela è senza dubbio anche nell'interesse del datore di lavoro stesso.

Sotto tale profilo, secondo costante giurisprudenza, tenuto anche conto del vigente divieto di monetizzazione delle ferie sancito dall'art. 5, c. 8 del d.l. n. 95/2012, è onere dell'amministrazione vigilare sulla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori e, di conseguenza, sul rispetto dei termini temporali previsti.

Il datore di lavoro, quindi, non può limitarsi a sottrarre automaticamente al lavoratore il diritto alle ferie dopo aver preso atto della loro mancata fruizione entro i tempi contrattuali ma, prima di poter "azzerare" il contatore delle ferie maturate e non godute il datore di lavoro, ha l'onere di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse messo effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto (Corte UE 6.10.2018 in causa C-684/16, punti da 45 a 47). Il datore di lavoro, dunque, è tenuto ad assicurarsi che il lavoratore fruisca delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a fruirne in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte (Corte UE 18.01.2024 in causa C-218/22, punti da 48 a 50).

Si deve concludere che, pur non potendosi escludere casi eccezionali che rendono di fatto impossibile la fruizione delle ferie nei tempi stabiliti contrattualmente (come, ad esempio, un lungo periodo di malattia), in via ordinaria, l'amministrazione ha l'onere di pianificare le ferie dei lavoratori con un certo preavviso, monitorando le ferie residue in capo ad ogni dipendente per agevolarlo ad esercitare in modo effettivo il proprio diritto.