

Ferie non utilizzate e dipendente prossimo alla pensione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1756 del 29 Gennaio 2016, ha stabilito che nei confronti del dipendente vicino alla pensione che non ha goduto delle ferie maturate, anche relativamente agli anni passati, non può essere imposta la loro fruizione da parte del datore, che si è limitato ad informarlo del periodo residuo qualche mese prima del suo collocamento a riposo.

In particolare, la Suprema Corte ha chiarito, in merito alla funzione di recupero delle energie psico-fisiche da parte del lavoratore, che le ferie annuali vanno fruite entro l'anno di lavoro e non successivamente. Una volta decorso tale periodo, il datore non può imporre di godere effettivamente delle ferie, né può stabilire il periodo nel quale deve goderle, ma è tenuto al risarcimento del danno.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha chiarito che le ferie vanno effettuate nell'arco dell'anno di competenza o dei successivi 18 mesi e che il datore di lavoro non può imporre al lavoratore prossimo alla pensione di fruire di tutte le ferie non ancora consumate.

Il fatto

La controversia trova origine nell'impugnazione di fronte alla Corte di Appello, di una sentenza con la quale il Tribunale di primo grado, in funzione di Giudice del Lavoro, aveva condannato una società a pagare ad un lavoratore il cui rapporto di lavoro con l'azienda era cessato, una determinata cifra a titolo di indennità sostitutiva di ferie e riposi non goduti nel corso degli anni precedenti.

I Giudici dell'Appello rigettavano il ricorso della datrice di lavoro, escludendo che il credito in esame, riconducibile a ferie e riposi non goduti nel corso degli anni precedenti, si fosse prescritto, trattandosi di indennità avente natura risarcitoria, come tale soggetta al regime della prescrizione ordinaria.

Inoltre, secondo la Corte il diritto del lavoratore era altresì fondato sull'inadempimento dell'azienda che non aveva assicurato, attraverso una corretta programmazione del lavoro ed un efficace dimensionamento degli organici, la fruizione dell'irrinunciabile diritto alle ferie.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che, contrariamente a quanto affermato dai giudici di merito, nella fattispecie trovava applicazione la prescrizione quinquennale, stante la natura retributiva dell'indennità sostitutiva delle ferie, per cui il diritto alla corresponsione di tale trattamento economico vantato dal lavoratore era ampiamente assorbito dall'eccezionale prescrizione.

In aggiunta, sosteneva la ricorrente, che anche a voler ritenere valida la tesi della natura risarcitoria dell'indennità sostitutiva delle ferie, i giudici di merito non avrebbero potuto accogliere la domanda in mancanza di prova di un colpevole inadempimento della datrice di lavoro che aveva rispettato l'accordo collettivo in materia di ferie e turni di riposo, per cui non le si poteva addebitare il fatto che al momento del pensionamento il lavoratore non era riuscito a fruire del numero complessivo di giorni di ferie e riposi. Inoltre, a suo avviso, la Corte di merito aveva considerato la testimonianza di un collega responsabile, ma aveva trascurato l'esame della lettera del lavoratore, con la quale quest'ultimo si doleva del fatto che gli era stato assegnato un periodo di ferie senza che ne avesse fatto richiesta, oltre che quello della lettera della società, con la quale si invitava il predetto dipendente a fruire delle ferie arretrate in considerazione della circostanza che cinque mesi dopo sarebbe scattato il suo pensionamento, il tutto a conferma della riottosità del dipendente a godere delle ferie nei tempi previsti.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto la Corte prendeva in considerazione la natura dell'indennità sostitutiva di ferie e permessi, confermando il proprio orientamento, per il quale tale indennità ha una duplice natura, vale a dire sia risarcitoria che retributiva.

Nel passato, infatti, ricordava la Corte, si era statuito che l'indennità sostitutiva delle ferie non fruita ha natura mista, avendo non solo carattere risarcitorio, in quanto volta a compensare il danno derivante dalla perdita di un bene determinato (il riposo, con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali l'opportunità di svolgere attività ricreative e simili), al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è preordinato ma anche retributivo, in quanto deriva dal fatto che essa costituisce il corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito avrebbe dovuto essere non lavorato, in quanto destinato al godimento delle ferie annuali.

Quindi, per la Corte, “ai fini della verifica della prescrizione è necessario che il diritto che l'indennità in esame tende a soddisfare possa essere esercitato in maniera ampia, per cui non può che considerarsi prevalente, a tale scopo, la natura risarcitoria della stessa, per la quale è prevista la durata ordinaria decennale della prescrizione. Diversamente, si perverrebbe alla conclusione che la tutela del bene della vita alla quale l'indennità sostitutiva delle ferie è principalmente finalizzata, cioè quello del ristoro delle energie psico-fisiche, subirebbe in sede di esercizio dell'azione risarcitoria finalizzata al suo riequilibrio una inevitabile limitazione riconducibile all'applicazione della prescrizione quinquennale degli emolumenti di carattere retributivo. Invece, quest'ultima funzione, anch'essa assolta dall'indennità in esame, assume importanza allorquando debba valutarsene l'incidenza sul trattamento di fine rapporto o su ogni altro aspetto di natura esclusivamente retributiva, come ad esempio il calcolo degli accessori di legge o sul trattamento contributivo”.

Per quanto riguardava poi il secondo motivo di ricorso, riguardante il colpevole inadempimento dell'azienda in materia di fruizione di ferie e riposi, i Giudici Supremi ricordavano che in base a consolidati e condivisi orientamenti di legittimità, il diritto alle ferie nel nostro ordinamento gode di una tutela rigorosa, di rilievo costituzionale, visto che l'art. 36 Cost., comma 3, prevede testualmente che "il lavoratore ha diritto al riposto settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi" e che non vi è dubbio che la disposizione contenuta in tale articolo garantisce la soddisfazione di primarie esigenze del lavoratore, dalla reintegrazione delle sue energie psico-fisiche allo svolgimento di attività ricreative e culturali, che una società evoluta apprezza come meritevoli di considerazione.

Oltre a ciò, la Suprema Corte ricordava che in base all'art. 2109 c.c., comma 2, 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. Peraltro, allorché il lavoratore non goda delle ferie nel periodo stabilito dal turno aziendale e non chieda di goderne in altro periodo dell'anno non può desumersi alcuna rinuncia - che, comunque, sarebbe nulla per contrasto con norme imperative (art. 36 Cost. e art. 2109 cod. civ.) - e quindi il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli la relativa indennità sostitutiva delle ferie non godute.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Tanto premesso, i Giudici rilevavano che il fatto dedotto dalla società, secondo la quale il lavoratore fu avvertito cinque mesi prima del suo collocamento a riposo della possibilità di recuperare le ferie non godute, non esclude l'accertata inadempienza della datrice di lavoro.

Infatti, continuava la Cassazione, con motivazione adeguata ed immune da rilievi di legittimità, la Corte territoriale aveva posto bene in evidenza che dalla testimonianza del collega superiore del lavoratore, era emerso che le ferie maturate e non godute non venivano concesse in tutto o in parte dall'azienda ai richiedenti, e fra essi il lavoratore stesso, per ragioni di corretto svolgimento e copertura dei vari servizi. In tal modo, il meccanismo di recupero del monte ferie "arretrato", non poteva essere efficacemente attuato per ragioni aziendali che prescindevano dalla volontà di fruizione delle ferie e riposi da parte dei diretti interessati.

Né l'azienda poteva pretendere dal lavoratore il godimento cumulativo delle ferie in prossimità del pensionamento, avendo colpevolmente creato i presupposti di tale situazione, come adeguatamente accertato dalla Corte di merito, ed essendo l'istituto delle ferie preordinato al recupero delle energie psico-fisiche nel corso del rapporto di lavoro e non alla fine dello stesso.

Si è, infatti, affermato, sottolineava la Corte, che **"in relazione alla funzione di recupero delle energie fisiche e psichiche da parte del lavoratore, le ferie annuali devono essere godute entro l'anno di lavoro e non successivamente; una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie né può stabilire il periodo nel quale deve goderle ma è tenuto al risarcimento del danno."**

Quindi, concludevano i Giudici, "fermo il carattere irrinunciabile del diritto alle ferie, garantito anche dall'art. 36 Cost., 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 (il riposo con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative e simili) al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato e, per altro verso, costituisce erogazione di indubbia natura retributiva, perché non solo è connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro, quale rapporto a prestazioni corrispettive, ma più specificamente 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

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

del datore di lavoro per il mancato godimento delle stesse."

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Se il dipendente che sta andando in pensione non ha goduto, nel corso del rapporto di lavoro, delle ferie maturate negli anni passati, il datore non può limitarsi ad avvisarlo del periodo residuo solo qualche mese prima del collocamento a riposo, altrimenti deve pagargli la dovuta indennità.

La sentenza in commento è un'utile occasione per ricordare la disciplina delle ferie.

Come stabilito dall'art. 36 della costituzione e dal Decreto Legislativo n. 66 del 2003, ***il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite, e tale diritto è irrinunciabile. Nel Decreto è previsto anche che il periodo minimo di ferie annuali è di 4 settimane. Ai contratti collettivi è concessa la possibilità di derogare in meglio, cioè solo aumentare il numero di giorni di ferie.***

Alla contrattazione collettiva e alle parti è concessa poi la possibilità di stabilire le modalità ed il periodo di fruizione delle ferie, ma il Decreto Legislativo n. 66 del 2003 stabilisce i limiti temporali entro i quali il datore di lavoro può concedere il godimento delle ferie ai lavoratori:

Il datore di lavoro ha l'obbligo di concedere al lavoratore almeno due settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione, che devono essere anche due settimane consecutive se richiesto dal lavoratore (ferie dell'anno da fruire per 2 settimane ad esempio ad agosto). Le altre due settimane restanti devono essere concesse **nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.**

Quindi il legislatore ha posto il seguente limite temporale entro il quale far fruire ai lavoratori le ferie residue: il 30 giugno del secondo anno successivo a quello di maturazione (cioè 18 mesi dopo), in quanto il termine dell'anno di maturazione normalmente coincide con il 31 dicembre. (Per esempio: al 30 giugno 2016 scadono le ferie maturate nell'anno 2014). In caso contrario, scatta l'obbligo di contribuzione all'Inps sulle ferie residue, in attesa della fruizione delle ferie scadute da parte del lavoratore, che restano oggetto di eventuale indennità sostitutiva al termine del rapporto di lavoro.

Quindi:

- la fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile da parte del lavoratore, in quando il periodo annuale di ferie è un periodo di riposo concesso per la finalità di recupero psicofisico del lavoratore.
- è nullo qualsiasi patto contrario, sia se stabilito in un contratto individuale tra datore di lavoro e lavoratore, sia se previsto dal contratto collettivo.
- la legge stabilisce il divieto di monetizzazione, infatti le ferie di quattro settimane non possono essere sostituite dal pagamento di una indennità, salvo l'ipotesi della risoluzione del contratto (licenziamento o dimissioni).

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)