



# FERIE NON GODUTE: prescritte se la mancata fruizione è imputabile al lavoratore

• DI EMILIA SCALISE *Consulente del Lavoro in Milano* •

“**L**a prescrizione delle ferie e dei riposi settimanali non goduti decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro, salvo che il datore di lavoro non dimostri che il diritto alle ferie e ai riposi non goduti è stato perso dal medesimo lavoratore perché egli non ne ha goduto nonostante l’invito a fruirne”.

Così esordisce la Corte di Cassazione con la recentissima ordinanza n. 17643 del 20 giugno 2023 riprendendo il tema delle ferie non godute e della relativa prescrizione.

Il caso in questione riguarda un *ex* lavoratore dipendente dell’Inps che, a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie, lamentava il mancato pagamento da parte dell’Istituto dell’indennità sostitutiva per ferie non godute.

Condannato sia in primo che in secondo grado, l’Inps proponeva ricorso sostenendo la prescrizione del diritto al godimento delle ferie e della relativa indennità sostitutiva e motivando la mancata fruizione delle ferie per esigenze di servizio, quale giustificazione contemplata anche dalla stessa contrattazione collettiva.

Con riferimento alla prescrizione del diritto, la Corte di Cassazione, richiamando all’attenzione principi di natura comunitaria (art. 7, paragrafo 2, Direttiva CE 2003/88), stabilisce anzitutto che il datore di lavoro è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo.

Si osserva infatti che, quando il rapporto di lavoro cessa, la fruizione del periodo di ferie annuali cui il lavoratore ha diritto non è più possibile. In tal caso, lo stesso art. 7 della suddetta Direttiva riconosce il capo al lavoratore, ormai impossibilitato al godimento delle ferie maturate, il diritto a un’indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti.

Solo qualora il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto al godimento delle ferie nel corso del rapporto di lavoro, soltanto in questo caso, tale diritto si considera prescritto e conseguentemente si ritiene altresì estinto il diritto al pagamento della relativa indennità sostitutiva: “*le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale e irrinunciabile e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto all’indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite. [...] La perdita del diritto alle ferie e alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di aver invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario formalmente e di averlo al contempo avvisato [...] del fatto che, se egli non fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato*”.

La Corte, quindi, ribadisce che l’onere della prova incombe in capo al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza possibile e necessaria affinché il lavo- ➤

**FERIE NON GODUTE: PRESCRITTE SE LA MANCATA FRUIZIONE È IMPUTABILE AL LAVORATORE**

ratore sia stato effettivamente posto in condizione di poter esercitare il proprio diritto al godimento delle ferie e di conoscere le conseguenze circa il mancato godimento delle stesse.

Circa, invece, la motivazione in merito alla mancata fruizione delle ferie annuali da parte dell'ex lavoratore (e conseguente mancato pagamento della relativa indennità sostitutiva), l'Inps adduceva a ragioni legate a "esigenze di servizio", ragioni richiamate dalla stessa con-

trattazione collettiva applicata.

Sul punto i giudici di legittimità, ripercorrendo quanto previsto dallo stesso art. 2109 del codice civile, secondo cui il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, prevedendo che i contratti collettivi possono stabilire condizioni di miglior favore, sottolineano che la contrattazione collettiva non può essere letta in maniera da introdurre un trattamento deteriore per il lavoratore al quale essa si applica.