

II. Fruizione

15470

La fruizione delle ferie è un **diritto irrinunciabile**; qualsiasi patto contrario, sia esso contenuto in un contratto collettivo o in un contratto individuale, è nullo e da ciò consegue l'automatica sostituzione (art. 36, c. 3, Cost.; art. 1419, c. 2, c.c.) della clausola nulla con la disposizione attributiva del diritto stesso. Le ferie non godute, infatti, non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvi i casi tassativamente indicati dalla legge (v. n. 15600 e s.).

L'**illegittimo diniego** al dipendente di usufruire delle ferie, oltre ad essere **sanzionato** in via amministrativa (v. n. 49250), può provocare anche un **danno non patrimoniale** che il datore di lavoro è tenuto a risarcire (Trib. Padova 16 ottobre 2007 n. 714). Spetta però al lavoratore dimostrare, di volta in volta, la sussistenza e l'entità del danno da usura psico-fisica e il nesso causale fra questo e la mancata fruizione del periodo di ferie (Risp. Interpello Min. Lav. 26 ottobre 2006 prot. n. 25/I/0005221; Cass. 5 febbraio 2000 n. 1307).

Precisazioni 1) In caso di **mancata fruizione** delle **ferie** nell'anno di riferimento, il lavoratore ha diritto ad usufruire delle ferie concretamente; egli potrà godere della relativa indennità sostitutiva solo se esistono esigenze aziendali improrogabili e ostative all'effettiva fruizione delle ferie non tempestivamente godute. L'onere della prova spetta al datore di lavoro (Cass. 21 febbraio 2001 n. 2569).

2) È nulla la clausola contrattuale che prevede l'erogazione di un **superminimo** finalizzato a compensare le ferie non godute (Cass. 19 dicembre 2013 n. 28428).

Termini (D.Lgs. 66/2003; Circ. Min. Lav. 3 marzo 2005 n. 8) Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riferita a specifiche categorie (art. 2, c. 2, D.Lgs. 66/2003), il **periodo minimo annuale legale** di ferie retribuite (v. n. 15420) va goduto:

15475

— per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione (da fruire obbligatoriamente in modo consecutivo in caso di richiesta del lavoratore);

— per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva). Se la contrattazione stabilisce termini meno ampi per la fruizione di tale periodo, il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determina un mero inadempimento contrattuale.

La **violazione** delle disposizioni sopra richiamate è punita con la **sanzione** indicata al n. 49250. Inoltre, mediante **prescrizione ad adempiere**, l'autorità ispettiva può obbligare il datore di lavoro a permettere che il lavoratore usufruisca delle ferie non godute.

I **giorni eccedenti il periodo minimo legale** eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale possono essere fruiti nel termine stabilito dagli accordi stessi o, in mancanza, dagli usi aziendali.