

<https://leautonomie.asmel.eu/collocazione-in-ferie-del-dipendente-che-non-ne-fruisce-ne-le-pianifica/>

Collocazione in ferie del dipendente che non ne fruisce nè le pianifica

28/06/2023 Luigi Oliveri Varie, approfondimenti, brevi

L'ordinanza 20 giugno 2023, n 17643 della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ripropone il tema della delicata gestione del dipendente recalcitrante alla fruizione delle proprie ferie.

Il principio di diritto affermato è: “La prescrizione del diritto del lavoratore all’indennità sostitutiva 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 ed ai riposi settimanali è stato perso dal medesimo lavoratore perché egli non ne ha goduto nonostante l’invito ad usufruirne; siffatto invito deve essere formulato in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie ed i riposi siano ancora idonei ad apportare all’interessato il riposo ed il relax cui sono finalizzati, e deve contenere l’avviso che, in ipotesi di mancato godimento, tali ferie e riposi andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato”.

L'ordinanza si innesta in un indirizzo giurisprudenziale ormai consolidato: il datore di lavoro è tenuto ad offrire la fruizione delle ferie con azioni attive: indicazione dei periodi dell’anno nei quali le ferie sono fruibili, messa a disposizione del sistema di programmazione con invito ad indicare le giornate, presidio dell’adempimento, ulteriori specifici inviti formali a programmare ed effettivamente godere delle ferie previste.

Questa “offerta del creditore”, da formalizzare per iscritto in modo che possa essere prodotta come prova nel caso di contenzioso, mette al riparo la PA datore di lavoro dalla “sorpresa” (che tale non può essere, se si conduce il rapporto con un minimo di diligenza) di un accumulo di ferie arretrate in prossimità del pensionamento, che faccia comunque scattare la monetizzazione, sia pure in linea di principio vietata. E’ evidente il rischio del dirigente o responsabile di servizio inerte, che non abbia effettivamente messo in condizione il lavoratore di programmare e fruire le ferie, di incorrere in responsabilità erariale connessa all’esborso dell’indennità sostitutiva delle ferie.

La Cassazione ricorda che l'invito a fruire delle ferie deve essere accompagnato dall'avviso che in caso di mancata fruizione, le ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato (18 mesi, ai sensi del d.lgs 66/2003).

La Cassazione, comunque, con ordinanza 12.2.2020, n. 3476, ha anche ammesso la possibilità che, all'invito alla fruizione delle ferie, faccia seguito anche la collocazione d'ufficio del lavoratore neghittoso, allo scopo di evitare proprio la formazione di danni connessi al pericolo che maturi il diritto alla monetizzazione

Di seguito, si propone un modello di collocazione in ferie d'ufficio del dipendente inerte.

Comune di _____

Provincia di _____

Prot. n. _____

Spettabile

Responsabile Personale

Oggetto: Atto di gestione del rapporto di lavoro di natura privatistica adottato dal responsabile di servizio/dirigente coi poteri del privato datore di lavoro [\[1\]](#) – Collocazione d'ufficio in ferie nei giorni _____. Dipendente _____

Decisione	Ai sensi dell'articolo 2109, comma 2, del codice civile, che attribuisce al datore di lavoro la possibilità di fissare il periodo di ferie dei dipendenti, pongo in ferie d'ufficio la S.V.I. il giorno/i giorni _____.
-----------	---

Motivazione	L'articolo 2109 del codice civile, stabilisce che i dipendenti hanno diritto alla fruizione di un periodo annuale di ferie “nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore”.
-------------	--

L'articolo 38, comma 9, del Ccnl 16.11.2022 prevede che le ferie siano “sono fruito, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale”.

Il successivo comma 10 dispone che “L'ente **pianifica le ferie dei dipendenti** al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”.

Inoltre, il successivo comma 12 dispone: “Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. **Esse sono fruito nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti**, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre”.

La normativa contrattuale pone chiaramente le seguenti reciproche obbligazioni:

1. il datore di lavoro pubblico è tenuto a predeterminare a inizio anno il calendario dei periodi di ferie fruibili, mettendolo a disposizione dei dipendenti, con l'invito formale (allo scopo è anche sufficiente un invio con mail massiva) a programmare le ferie individuali, inserendo tutte le giornate maturabili in corso d'anno;
2. il lavoratore è, a sua volta, obbligato ad effettuare la programmazione, nel rispetto della pianificazione e dei turni disposti nell'unità organizzativa di appartenenza, inserendo tutte le giornate maturabili. La possibilità di fruire di alcuni giorni di ferie per ragioni personali entro il mese di giugno dell'anno successivo è sempre garantita.

Il dipendente _____ non ha programmato del tutto/ha programmato solo parzialmente/non ha effettivamente fruito delle ferie programmate nei giorni _____, contravvenendo alle precise obbligazioni cui è tenuto.

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con Ordinanza 12.2.2020, n. 3476, ha disposto, in primo luogo, che “occorre ricordare che la Corte costituzionale con la sentenza n. 286 del 2013 ha affermato che: “(...) le ferie del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle regionali, **rimangono obbligatoriamente fruiti** «secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti», tuttora modellati dalla contrattazione collettiva dei singoli comparti”. In secondo luogo, l’Ordinanza evidenzia che “Questa Corte (Cass., n. 27206 del 2017, punto 2.9. del Considerato) ha affermato che qualora nel corso del rapporto di lavoro il dipendente non abbia usufruito delle ferie e dei riposi compensativi nella misura contrattualmente prevista, **il datore di lavoro è legittimato ad imporre la fruizione** degli stessi, anche per prevenire richieste di pagamento dell’indennità sostitutiva”. L’Ordinanza aggiunge: “Tale statuizione trova completamento nell’affermazione (Cass., n. 15652 del 2018, n.- 2496 del 2018, n. 13860 del 2000) che dal mancato godimento delle ferie deriva – una volta divenuto impossibile per l’imprenditore, anche senza sua colpa, adempiere l’obbligazione di consentire la loro fruizione – il diritto del lavoratore al pagamento dell’indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione, a norma degli artt. 1463 e 2037 cod. civ., del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica; l’assenza di un’espressa previsione contrattuale non esclude l’esistenza del diritto a detta indennità sostitutiva, che peraltro **non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella “mora del creditore”**. Lo stesso diritto, costituendo un riflesso contrattuale del diritto alle ferie, non può essere condizionato, nella sua esistenza, alle esigenze aziendali”.

In conseguenza di ciò, “il datore di lavoro, atteso il diritto del lavoratore alle ferie retribuite, che costituisce un principio particolarmente importante del diritto sociale dell’Unione (sentenza CGUE Maschek, del 20 luglio 2016, C-341/15, punto

25), è tenuto a regolare la fruizione delle ferie attraverso la tempestiva programmazione delle stesse. Ed infatti, l'art. 2109 cod. civ., espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. A ciò consegue che, **in caso di mancata predisposizione da parte del lavoratore del piano ferie annuale, il datore di lavoro ha la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie, tenuto conto del carattere irrinunciabile del relativo diritto e del divieto di monetizzazione** (cfr., Cass., n. 11016 del 2017)".

Con nota [identificare n. di protocollo e data nel caso di formulazione formale; identificare data di invio e strumento di invio se si è utilizzato uno strumento massivo di trasmissione, come mail o eventuale sistema di comunicazione tramite piattaforma gestionale digitale delle presenze-assenze] questa amministrazione ha inviato ai dipendenti il sistema di pianificazione delle ferie, invitandoli ad inserire le ferie previste, in accordo col responsabile dell'ufficio; con successiva nota _____, il sottoscritto, constatando che Lei non ha programmato/ha programmato solo parzialmente le ferie, l'Ha invitata ad adempiere all'obbligazione; con successiva nota, constatato il permanere della mancata programmazione/la mancata fruizione effettiva delle ferie, pur programmate, nei giorni _____, l'ha invitata formalmente a fruirne, indicando un calendario preciso col quale ha offerto la modalità di consumo delle giornate di ferie non utilizzate.

Lei, tuttavia, non ha dato cenni di risposta e consenso all'invito/offerta a fruire delle ferie, perdurando nella mancata fruizione.

Pertanto, si sono prodotti i presupposti evidenziati dalla giurisprudenza della Cassazione perché il datore di lavoro La possa collocare in ferie d'ufficio.

Lei è tenuto a rispettare la fruizione delle ferie, come determinata d'ufficio dal sottoscritto, secondo il calendario specificato sopra.

Cosa fare

I dipendenti posti in ferie d'ufficio non possono recarsi al lavoro nelle giornate indicate.

Avvertenze

Si precisa che anche laddove i dipendenti posti in ferie d'ufficio dovessero recarsi al lavoro nei giorni sopra specificati di collocazione in ferie obbligatorie, le ferie saranno comunque considerate consumate e verrà attivato il procedimento disciplinare per violazione delle disposizioni organizzative.

Controlli

Il personale incaricato della gestione delle ferie, mediante l'accesso ai programmi informatici dell'ente, ha il compito di verificare il puntuale rispetto di questo provvedimento.

Responsabilità

Della corretta esecuzione della presente direttiva risponde direttamente il responsabile direttamente preposto al coordinamento della Sua attività lavorativa, chiamato a riferire con ogni urgenza sulla situazione.

Cordialità.

Il Dirigente/Il responsabile di servizio

-
1. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs 165/2001: "Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9". [•](#)