

Indennità ferie non godute: natura risarcitoria o retributiva?

Per meglio comprendere il tema della presente pubblicazione, sembra opportuno fare una sintesi della disciplina legale delle ferie.

Le principali fonti normative, costituite dal combinato disposto dell'art. 36 della Costituzione e dell'art. 2109 del Codice Civile, riconoscono al prestatore di lavoro subordinato il diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite, al fine di consentire il reintegro delle energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Ogni accordo tra datore di lavoro e lavoratore, volto ad impedire il corretto esercizio di questo diritto, è nullo, salvo che in presenza di eccezionali esigenze aziendali.

L'ultimo ritocco normativo al diritto fondamentale garantito dalla Costituzione, sta nel Decreto Legislativo n. 66/2003, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 213/2004, in base al quale ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e non sostituibile dalla relativa indennità, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Spetta alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale fissare la data da cui decorre questo periodo di tempo e le modalità di conteggio dei mesi e delle frazioni di mese lavorati.

Il dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione delle ferie ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio effettivamente prestato.

La legge determina il periodo minimo inderogabile di ferie, ma anche in questa materia è fatta salva l'autonomia negoziale dei contratti collettivi, laddove stabiliscano condizioni di miglior favore per i lavoratori.

I Dirigenti sono gli unici lavoratori dipendenti che possono rinunciare volontariamente alle ferie.

Il lavoratore durante il periodo di fruizione delle ferie ha diritto alla retribuzione al lavoratore è riconosciuta la possibilità di monetizzare i periodi di ferie non goduti.

A fronte delle ferie non godute il lavoratore ha diritto ad un'indennità (sostitutiva), comprensiva degli stessi elementi che concorrono a formare la retribuzione che sarebbe stata erogata in caso di godimento delle ferie e da calcolarsi, a seconda dei casi, in riferimento alla retribuzione in atto nel periodo di mancato godimento delle ferie, a quella in vigore al momento del pagamento o a quella in atto al momento della cessazione del rapporto.

L'orientamento giurisprudenziale circa la natura dell'indennità per ferie non godute non è univoco.

Una parte della giurisprudenza ne sancisce il carattere retributivo, in quanto il mancato godimento delle ferie comporta la prestazione di attività lavorativa contrattualmente non dovuta ed irreversibilmente prestata: in tal caso l'indennità sarà assoggettata alla contribuzione previdenziale ed all'imponibilità fiscale.

Un altro orientamento all'opposto nega al compenso per ferie non godute la natura retributiva (cioè corrispettiva di una prestazione di lavoro comunque resa) e sostiene che si tratti di un indennizzo, un risarcimento di un danno subito dal lavoratore.

Tale danno è costituito dalla lesione del suo diritto al godimento delle ferie, in termini di perdita di "cura" personale (energie psico-fisiche e tempo libero) familiare e sociale.

Se si accetta questa seconda prospettiva l'indennità non è assoggettata a contributi previdenziali né ad imponibilità fiscale.

La propensione per l'uno o l'altro orientamento produce conseguenze anche sul piano dell'applicazione del termine prescrizione entro cui il lavoratore può far valere il proprio diritto all'indennità: qualora si riconosca il suo carattere retributivo troverà applicazione il termine di prescrizione quinquennale.

Nel caso in cui, invece, si attribuisca carattere risarcitorio all'indennità sostitutiva delle ferie, il relativo diritto sarà soggetto alla prescrizione ordinaria decennale.

L'attuale orientamento giurisprudenziale predilige il carattere risarcitorio dell'indennità sostitutiva delle ferie ma, un recente parere della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aderendo ad una ormai risalente giurisprudenza di legittimità, ne riconosce il carattere meramente retributivo.

Articolo redatto a cura dell'Avv. Luca RUFINO