

di **MARIO CASSARO**

## Entro il 30.06 la fruizione delle ferie non godute

*Scade il 30.06.2025 il termine per la fruizione delle ferie arretrate maturate nel 2023.*

Con l'approssimarsi del **30.06.2025**, lavoratori e datori di lavoro devono prestare particolare attenzione alla gestione delle ferie maturate. La normativa vigente stabilisce infatti che i giorni di ferie devono essere fruiti entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. Ciò significa che **entro la fine del mese corrente i lavoratori dovranno fruire delle ferie maturate nel corso del 2023 e rimaste fino a oggi inutilizzate**. Le ferie trovano fondamento nell'art. 36 Cost. che configura tale diritto come irrinunciabile e finalizzato a garantire il necessario ristoro psico-fisico del lavoratore.

Sul piano civilistico, **l'art. 2109 c.c. disciplina le modalità di esercizio del diritto**, stabilendo che il periodo di godimento deve essere possibilmente continuativo e il momento di fruizione viene determinato dal datore di lavoro bilanciando le esigenze dell'impresa con gli interessi del dipendente. La disciplina specifica è contenuta nell'art. 10 D.Lgs. 66/2003, che ha recepito le direttive europee 93/104/CE e 2000/34/CE sull'organizzazione dell'orario di lavoro. Tale norma garantisce a tutti i lavoratori un **periodo minimo di 4 settimane di ferie annuali retribuite**, da utilizzarsi secondo una ripartizione temporale precisa: 2 settimane devono essere godute necessariamente durante l'anno di maturazione, mentre le restanti 2 settimane possono essere fruiti anche in modo frazionato, purché entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno in cui sono maturate. Questa disposizione comporta che i datori di lavoro debbano verificare, entro il 30.06 di ogni anno, il corretto smaltimento del monte ferie accumulato.

La determinazione del periodo feriale dovrebbe generalmente avvenire attraverso un accordo tra lavoratore e azienda. Tuttavia, qualora il dipendente si rifiuti di utilizzare le ferie maturate, la giurisprudenza ha chiarito che è possibile procedere alla **collocazione in ferie forzate**, previa comunicazione preventiva al lavoratore interessato (Cass. ord. n. 24977/2022).

**Il diritto alle ferie è irrinunciabile e non può essere monetizzato** se non al momento della cessazione del rapporto di lavoro (è possibile monetizzare il periodo di ferie eccedente il minimo di legge di 4 settimane). Per il datore di lavoro che non completa lo smaltimento delle ferie nei termini previsti **sorgono specifici obblighi contributivi**. L'importo dei contributi per le ferie non godute deve essere aggiunto a quello della retribuzione del mese successivo alla scadenza, quindi nel mese di luglio, con versamento da effettuarsi entro il 20.08. Inoltre, il mancato rispetto dei termini può comportare **l'irrogazione di sanzioni pecuniarie amministrative**. Tra i rischi, un aspetto particolarmente rilevante riguarda la possibilità per il lavoratore di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno biologico ed esistenziale derivante dal mancato godimento delle ferie. In questo caso, il dipendente dovrà dimostrare il nesso causale tra il danno subito e l'impossibilità di fruire del riposo; inoltre, può richiedere la fruizione delle ferie maturate quando il mancato godimento sia riconducibile esclusivamente a esigenze aziendali.

La Corte di Giustizia Europea ha più volte ribadito che il datore di lavoro deve attivamente incoraggiare il lavoratore a fruire delle ferie spettanti, mentre recenti pronunce di legittimità hanno confermato che la determinazione del periodo feriale compete al datore di lavoro, pur dovendo il lavoratore avere la facoltà di indicare le proprie preferenze temporali.

È importante precisare che **il termine per la fruizione delle ferie si considera sospeso in presenza di cause che impediscano oggettivamente al lavoratore di usufruirne entro i termini legali**. Tra queste rientrano le malattie, la maternità, i congedi e i permessi. In tali circostanze, resta salva la possibilità di fruire delle ferie in un momento successivo. La contrattazione collettiva può intervenire prevedendo condizioni migliorative rispetto al minimo legale, sia in termini di durata che di modalità di fruizione, ovvero prevedere giorni di ferie eccedenti le 4 settimane minime, purché venga sempre rispettata la natura funzionale dell'istituto feriale.