

---

# L'azienda può obbligare il dipendente a fare le ferie?

---

di [Claudio Garau](#)

**Publicato il 17 Luglio 2024**

La stagione estiva è dedicata (anche) alle ferie, un periodo per recuperare energie e trascorrere tempo con i propri cari. Tuttavia, ci si può chiedere se il datore di lavoro possa imporre le ferie in un periodo specifico. Scopri come le leggi e i contratti collettivi regolano questo diritto, bilanciando le esigenze aziendali e quelle del lavoratore. Approfondisci come gestire i conflitti tra dipendenti e datori riguardo alle ferie e quali sono le conseguenze legali di eventuali rifiuti o imposizioni.

La **stagione estiva** è quella per antonomasia dedicata alle **ferie**, il periodo di stacco dall'attività lavorativa che permette di recuperare energie psico-fisiche ed aver maggior tempo per coltivare i propri hobby ed interessi, oltre che per trascorrere le vacanze insieme ai propri cari. Talvolta però il lavoratore o la lavoratrice potrebbe domandarsi se il **diritto alle ferie**, previsto in Costituzione, dalla legge e dalla generalità dei contratti collettivi, possa essere – in qualche modo – derogato o compreso dall'iniziativa datoriale. L'azienda è in grado di obbligare il lavoratore subordinato a fare le ferie in uno specifico periodo dell'anno, congeniale per ragioni di ambito organizzativo e/o produttivo? La questione è certamente legittima perché potrebbe accadere che il periodo di ferie desiderato dal datore di lavoro non coincida con quello voluto dal dipendente e – perciò - come comportarsi a riguardo? Cerchiamo di capire meglio come stanno le cose alla luce delle norme in materia.

## **Diritto alle ferie annuali tra decisione datoriale e temperamento di distinti interessi**

In linea generale la decisione sul periodo di godimento delle **ferie** dovrebbe essere frutto di un compromesso o accordo delle parti. Se così fosse in tutti i casi, d'altronde, non vi sarebbero mai dissidi riguardo alla collocazione del periodo di riposo durante l'anno. Tuttavia, l'ultima parola spetta sempre all'azienda. In altre parole, il dipendente non può assegnarsi arbitrariamente il periodo feriale, essendo sempre tenuto a concordare i giorni con il datore di lavoro e a rispettare le sue indicazioni. Di primario riferimento è la legge, e in particolare l'**art. 2019 del Codice Civile** il quale, in materia di **periodo di riposo del dipendente**, dispone che egli ha diritto:



*..."ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro".*

In sostanza, in Italia il datore di lavoro ha il diritto di organizzare le ferie dei dipendenti in base alle necessità aziendali, a patto che siano rispettati alcuni principi fondamentali previsti dalla legge. Rileva infatti anche quanto previsto all'**art. 10 del D.lgs. n. 66 del 2003**, che stabilisce la durata minima delle ferie, così come segue:

*"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore".*

Ben chiaro dunque che il datore di lavoro dovrà tener in adeguato conto non solo le esigenze dell'azienda, ma anche gli interessi del lavoratore. E l'azienda non potrà derogare al **limite minimo di ferie annuali** – tanto più che in base allo stesso art. 10 sopra richiamato:

*"il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro".*

Attenzione però: se esistono ragioni valide e documentate, legate alla produzione o ad altre esigenze aziendali e organizzative, il datore di lavoro potrà **opporsi** alla richiesta di ferie in un determinato periodo dell'anno.

## Ferie per chiusura aziendale o a rotazione

In ragione di quanto abbiamo sopra ricordato, si distinguono fondamentalmente due situazioni:

- il datore di lavoro può scegliere di predeterminare un **periodo di chiusura aziendale**. Pensiamo ad es. ai classici casi delle fabbriche e dei grossi stabilimenti industriali, chiusi nel mese di agosto. In tali circostanze, tutto il personale è inevitabilmente obbligato a fruire delle ferie spettanti, così come da previsione del CCNL di settore. In sostanza si mette in pratica il dettato di cui all'art. 2109 del Codice Civile, secondo cui l'imprenditore deve **preventivamente comunicare** al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.
- Il datore può non prevedere la chiusura, con **attività** invece destinate a proseguire per **tutto l'anno**. Pensiamo ad es. all'ampio settore dei servizi o della GDO. Ebbene, in questi casi – ove possibile – il capo è tenuto a prendere in considerazione le **richieste di ferie**, così come proposte e modulate dei dipendenti, e cercare di accoglierle - se possibile e compatibile con produzione e la buona organizzazione aziendale. In tali circostanze il datore, che avrà l'ultima parola, generalmente ad inizio anno stilerà un **calendario ferie** per tutto il personale, garantendo così a ogni dipendente il dovuto riposo annuale - senza però compromettere la **continuità produttiva e operativa** del luogo di lavoro. Si applicherà la rotazione delle ferie tra i dipendenti.

In quest'ultima situazione il **datore di lavoro** dovrà prestare attenzione ai suoi passi, perché il no alla concessione delle ferie nel periodo richiesto dal lavoratore sarà considerabile legittimo soltanto se fondato su manifeste e contingenti esigenze aziendali. A riguardo la giurisprudenza ha offerto un orientamento preciso per tutti quei casi che giustificano il diniego. Basti pensare ad es. alla carenza di personale in un certo periodo o ai tempi ristretti per l'esecuzione di un determinato lavoro o progetto. Il **rifiuto ingiustificato** delle ferie nel periodo richiesto dal dipendente, soprattutto se ripetuto nel tempo, potrebbe essere inteso come un atto di **mobbing** e, conseguentemente, potrebbe essere fatto oggetto di segnalazione all'Ispettorato del lavoro o ai sindacati e alle associazioni di categoria.

## Ferie non godute? L'azienda può obbligare il dipendente a staccare la spina e riposarsi

Come previsto dalla legge, il periodo di ferie è composto da:

- 2 settimane da sfruttare nell'anno di maturazione, anche in modo continuativo (tipicamente in agosto);
- 2 settimane da sfruttare entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione;
- un ulteriore ed eventuale periodo previsto dai CCNL.

Le norme vigenti sono assai chiare a riguardo: il dipendente non può rinunciare alle **ferie minime di quattro settimane**, che servono anche e soprattutto a tutelare il **diritto alla salute** di cui in Costituzione.

La loro monetizzazione è infatti vietata salvo cessazione del rapporto di lavoro nell'anno - anteriormente al godimento delle ferie. Talvolta il datore potrebbe obbligare il dipendente 'stacanovista' ad andare in ferie. Non sono così rari, infatti, i casi in cui un lavoratore, ad es. per problemi psicologici o familiari, preferirebbe non andare in **ferie** o non aderire al **piano ferie aziendale**. Ebbene, in questi casi l'azienda deve dapprima sollecitare il suo dipendente a godere del **periodo di riposo** in un lasso di tempo determinato, anche perché – in caso contrario – in ipotesi di **verifica ispettiva**, potrebbe vedersi **sanzionata** con il pagamento di una somma di denaro. E in mancanza di spontanea adesione del lavoratore, l'azienda sarà sì tenuta a collocare il dipendente in ferie forzate.

*NdR: potrebbe interessarti anche...[Ferie 2022 non godute: attenzione alla scadenza del 30 giugno 2024](#)*

*Claudio Garau Martedì 16 luglio 2024*