



**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Roma, 10 giugno 2008*

*All' Associazione Sindacale dell'Industria  
dell'Energia e del Petrolio  
Via Giorgione 129  
00147 Roma*

*Prot. 25/I/0007470*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoratori italiani inviati all'estero – indennità sostitutiva delle ferie.

L'Associazione sindacale dell'industria dell'energia e del petrolio ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di erogare l'indennità sostitutiva delle ferie per i lavoratori italiani inviati all'estero.

In particolare l'interpellante chiede se tale possibilità sussista nel caso in cui il lavoratore non venga inviato all'estero in regime di trasferta e le condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro all'estero vengano complessivamente rideterminate in funzione del Paese nel quale è inviato e della durata del rapporto all'estero. Inoltre si precisa che in tali evenienze il tempo che intercorre tra la decisione di inviare il lavoratore all'estero e la partenza dello stesso, in relazione alle esigenze produttive/organizzative, è tale da non consentire né la programmazione né la fruizione delle ferie.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Va premesso che la questione del diritto al riposo annuale è stata inquadrata dalla giurisprudenza comunitaria in maniera molto precisa. Secondo la Corte di Giustizia il diritto alle ferie annuali retribuite è "principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva stessa" (punto 43 della sentenza Bectu del 26.6.2001, C-173/99; punto 28 della sentenza Federatie Nederlandse Vakbeweging del 6.4.2006, C- 124/05; punto 29 della sentenza Merino Gomez del 18.3.2004, C – 342/01).

La natura di diritto sociale fondamentale del riposo annuale per i lavoratori rappresenta, d'altra parte, sicuro *acquis* dell'ordinamento comunitario, tanto che anche la Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea, proclamata a Nizza nel dicembre 2000, all'articolo 31.2. nell'ambito del diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque, ha affermato il diritto di "ogni lavoratore" a ferie annuali retribuite.

Alla stregua della disciplina comunitaria il diritto alla ferie retribuite è dunque qualificabile come diritto fondamentale del lavoratore. Secondo la Corte di Giustizia la sostituzione del diritto alle ferie annuali con una compensazione finanziaria è infatti ammissibile soltanto nel caso in cui si ponga termine al rapporto di lavoro senza la possibilità di fruire delle ferie nel frattempo maturate (punto 44 sentenza Bectu; punto 30 sentenza Merino Gomez; punto 29 sentenza Federatie Nederlandse Vakbeweging). Di particolare rilievo è poi anche la circostanza che la Corte di Giustizia abbia rilevato come la retribuzione del periodo minimo di ferie vada corrisposta nel periodo di effettivo godimento di esse ed in modo chiaro e trasparente, per evitare che in caso contrario il lavoratore possa essere indotto a non godere concretamente del periodo di riposo annuale (CGCE 16.3.2006, C – 131 e 257/04, Robinson – Steele).

Ai principi comunitari si conforma l'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in base al quale il periodo minimo feriale di quattro settimane "*non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro*".

La cessazione del rapporto costituisce così un'ipotesi che consente la sostituzione delle ferie con la relativa indennità, risultando in tal caso oggettivamente impossibile l'effettiva fruizione di esse.

Invero, nella situazione prospettata dall'interpellante sussistono molteplici elementi che fanno ritenere sussistente una novazione oggettiva contrattuale, anche se non in senso tecnico. Infatti c'è una complessiva rinegoziazione delle condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro all'estero – anche in virtù della possibilità che il rapporto sia regolato da una diversa disciplina nazionale in conformità di quanto disposto dall'articolo 6 della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 - determina una situazione assimilabile alla risoluzione del rapporto in quanto si instaura un regime contrattuale nuovo che sembra legittimare la sostituzione delle ferie con la relativa indennità.

Peraltro la impossibilità oggettiva della fruizione delle ferie è in tal caso giustificata dal brevissimo tempo che intercorre tra la decisione di inviare il lavoratore all'estero e la sua partenza che non consente una programmazione delle ferie stesse in relazione alle esigenze produttive/organizzative dell'impresa.

In virtù delle suesposte considerazioni e della eccezionalità della fattispecie si ritiene quindi ammissibile, limitatamente a questi specifici casi, la monetizzazione delle ferie, potendosi in sostanza assimilare tale situazione ad una novazione contrattuale.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(f.to Paolo Pennesi)

MEC