

Chi decide il periodo di ferie?

L'art. 2109 c.c. individua un potere del datore di lavoro, nello stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Si evince pertanto una facoltà unilaterale del datore di lavoro nel determinare la collocazione temporale del periodo feriale, finanche a modificarla, che rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale, fatto salvo il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo di ferie.

Il datore di lavoro non è tenuto a negoziare il periodo di ferie con il lavoratore, al quale spetta solo l'indicazione, anche facoltativa, del periodo entro il quale vuole fruire delle ferie.

Spesso però i contratti collettivi prevedono un esame congiunto con i rappresentanti sindacali per concordare un piano di ferie.

Il datore di lavoro può decidere liberamente la durata delle ferie?

Il datore di lavoro deve rigorosamente rispettare gli obblighi indicati dall'art. 10 del D. Lgs. 66/2003, che sostanzialmente distinguono le quattro settimanale di ferie annuali maturate in tre periodi diversi:

- Primo periodo di 2 settimane che sono da fruire in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione e su richiesta del lavoratore devono essere consecutive (es. normalmente nel mese di agosto);
- Un secondo periodo di 2 settimane, da fruirsi anche in modo frazionato ma entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione (ad esempio: le due settimane di ferie maturate nel corso del 2013 devono essere maturate entro il 30 giugno 2015). La contrattazione collettiva può però aumentare i mesi di differimento portandoli a più di 18 mesi;
- Un terzo periodo è quello relativo alle eventuali altre ferie, oltre quelle minime di quattro settimane, attribuite dai contratti collettivi. Le ferie possono essere frazionate e godute entro un termine stabilito dallo stesso CCNL oppure monetizzate.

La circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005 ha precisato che non è possibile fruire delle ferie in modo ulteriormente dilazionato rispetto a quanto appena descritto.

E se le ferie godute sono superiori rispetto a quelle maturate dal dipendente?

Nel caso di lavoratori neoassunti o di lavoratori che non hanno un ammontare di ferie maturate sufficiente a coprire l'intero periodo di chiusura aziendale per ferie, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della retribuzione per i soli giorni maturati.

Resta possibile retribuire al lavoratore anche i giorni eccedenti quelli di maturazione delle ferie, con imputazione come anticipazione sulle ferie che il lavoratore maturerà nei mesi successivi di lavoro prestato presso l'azienda.

E in caso di ferie non godute entro i 18 mesi?

Come stabilito dall'art. 36 della costituzione e dal Decreto Legislativo n. 66 del 2003, il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite, e tale diritto è irrinunciabile. Nel Decreto è previsto anche che il periodo minimo di ferie annuali è di 4 settimane. Ai contratti collettivi è concessa la possibilità di derogare in meglio, cioè solo aumentare il numero di giorni di ferie.

Alla contrattazione collettiva e alle parti è concessa poi la possibilità di stabilire le modalità ed il periodo di fruizione delle ferie, ma sempre il Decreto Legislativo n. 66 del 2003 stabilisce i limiti temporali entro i quali il datore di lavoro può concedere il godimento delle ferie ai lavoratori.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di concedere al lavoratore almeno due settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione, che devono essere anche due settimane consecutive se richiesto dal lavoratore (ferie dell'anno da fruire per 2 settimane ad esempio ad agosto). Le altre due settimane restanti devono essere concesse nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il legislatore ha quindi posto il seguente limite temporale entro il quale far fruire ai lavoratori le ferie residue: il 30 giugno del secondo anno successivo a quello di maturazione (cioè 18 mesi dopo), in quanto il termine dell'anno di maturazione normalmente coincide con il 31 dicembre. Esempio: al 30 giugno 2011 scadono le ferie maturate nell'anno 2009

Il datore di lavoro ed i lavoratori devono entro il 30 giugno 2011 completare la fruizione di tutte le ferie del 2009 e non ci devono essere più ferie residue, se non quelle dal 2010 in poi. In caso contrario, scatta l'obbligo di contribuzione all'Inps sulle ferie residue.

Questo sempre in attesa di concedere ai lavoratori le ferie residue scadute, che restano oggetto di eventuale indennità sostitutiva al termine del rapporto di lavoro. Ciò vuol dire che al 30 giugno di ogni anno non si azzerano le ferie maturate oltre 18 mesi prima. Nasce solo l'obbligo contributivo del versamento all'Inps, in attesa della fruizione delle ferie da parte del lavoratore.

La fruizione irrinunciabile e la nullità del patto contrario. Come detto, la fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile da parte del lavoratore, in quando il periodo annuale di ferie è un periodo di riposo concesso per la finalità di recupero psicofisico del lavoratore. Quindi è nullo qualsiasi patto contrario, sia se stabilito in un contratto individuale tra datore di lavoro e lavoratore, sia se previsto dal contratto collettivo.

Il divieto di monetizzazione. La legge stabilisce il divieto di monetizzazione, infatti le ferie di quattro settimane non possono essere sostituite dal pagamento di una indennità, salvo l'ipotesi della risoluzione del contratto (licenziamento o dimissione). Per approfondimenti vedremo la retribuzione delle ferie.

Quando è lecito pagare le ferie?

La monetizzazione delle ferie è ormai ammesso esclusivamente:

- per i periodi maturati ante 29 aprile 2003;
- per le eventuali ore di ferie stabilite dai CCNL in aggiunta a quelle legali.

Fanno eccezione alla regola generale le seguenti casistiche:

- contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno, per i quali è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute;
- il pagamento delle ferie non godute in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Una nota: l' art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 stabilisce che: "la monetizzazione delle ferie non godute nell'anno di maturazione può avere luogo solo nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ma limitatamente alle quattro settimane di ferie, previste direttamente dalla legge come tutela minima ed inderogabile per tutti i lavoratori".

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corrispondenza delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

I giorni festivi di cui all'art. 9 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.