

Ferie residue e loro calendarizzazione

L'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003 (come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004)

L'istituto delle ferie e le relative modalità di fruizione sono oggi disciplinati dall'art. 10, **D.Lgs. n. 66/2003**, il quale dispone: *“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.*

- *Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (comma 1).*
- *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 (comma 2)”.*

La disposizione contempla i seguenti principi:

- le modalità di concessione e di fruizione delle ferie continuano ad essere regolamentate dall'**art. 2109 c.c.**;
- le quattro settimane del periodo annuale di ferie vanno godute, per almeno la metà, nell'anno di maturazione e per il residuo nei successivi 18 mesi dalla maturazione, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva di riferimento;
- le due settimane di fruizione delle ferie maturate nell'anno corrente vanno godute consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore;
- le mancate fruizioni delle ferie annuali, nel limite del periodo minimo legale, pari a quattro settimane, non può essere sostituita dalla relativa indennità (l'indennità sostitutiva delle ferie), se non al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- i contratti collettivi possono prevedere periodi di ferie ulteriori a quello legale. Questi periodi possono essere fruiti in base a quanto esplicitato dal contratto collettivo e, quindi, in astratto, anche successivamente al 18° mese dalla maturazione;
- l'indennità sostitutiva può essere riconosciuta in caso di mancata fruizione del periodo di ferie c.d. contrattuale, aggiuntivo della previsione legale;
- il mancato riconoscimento del periodo di ferie, nei limiti della previsione legale, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria, in capo al datore di lavoro, da Euro 100 ad Euro 600; se, invece, la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione è da Euro 400 ad Euro 1.500; infine, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa pecuniaria è da Euro 800 ad Euro 4.500 **e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.**

Art.2109 del codice civile

Il Codice Civile, all'**art. 2109**: *“Il prestatore di lavoro ha ... anche 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. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità", contempla i seguenti tre principi:

- le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
- la durata delle ferie è stabilita dai contratti collettivi;
- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
- il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie.

FORZATURA ALLA FRUIZIONE DI FERIE

Allegate alcune pronunce Giurisprudenziali in materia

Le ferie, a norma di legge e di contratto, vanno "concordate" con il lavoratore e che ogni indebita pressione alla loro fruizione in periodi non richiesti dagli stessi, è vessatoria e fuori dal quadro normativo, oltre che sanzionata più volte anche dalla Corte di Cassazione.

Proprio la Suprema Corte ha chiarito con sentenza che il datore di lavoro nell'organizzare i turni di ferie:

"...deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro . In sostanza l'imprenditore deve organizzare il periodo delle ferie in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi " (Sentenza – Sez. Lavoro n. 13980/2000)

1) Il potere discrezionale del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie non è del tutto arbitrario e privo di vincoli ma deve tener conto anche degli interessi del prestatore di lavoro . Tra l'altro il datore di lavoro deve preventivamente comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie (art. 2109, 3° comma, c.c.) e rispettare il principio per cui le ferie debbono essere godute entro l'anno di lavoro e non successivamente (ex art. 2109, 2° comma, c.c. e Corte Cost, 19/12/90, n. 543). Pertanto una volta trascorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non può più imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie e tanto meno può stabilire il periodo nel quale goderle, ma è tenuto al risarcimento del danno, mediante corresponsione della cosiddetta indennità sostitutiva (Cass. 24/10/00, n. 13980, pres. Trezza, est. Giannantonio, in Lavoro e prev. oggi 2000, pag. 2278; in Lavoro giur. 2001, pag. 144, con nota di Sgarbi, Il punto in tema di ferie lavorate, sia presso il datore abituale che presso altri; in Riv. it. dir. lav. 2001, pag. 504, con nota di Calafa, Ferie forzate e crisi d'azienda)

2) E' illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali (Pret. Milano 20/1/99, est. Cecconi, in D&L 1999, 359)

3) È illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche (nella fattispecie, il Pretore ha ritenuto in contrasto con la funzione dell'istituto la fruizione di un solo giorno di ferie per disposizione del datore di lavoro) (Pret. Milano 16/11/96, est. Cincotti, in D&L 1997, 344)

4) La norma attribuisce al datore di lavoro un potere di natura discrezionale che non è del tutto arbitrario e privo di vincoli, ma deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro . In sostanza l'imprenditore deve organizzare il periodo delle ferie in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi Corte Suprema di Cassazione- Sezione Lavoro - Sentenza n. 13980/2000