

# FERIE: normativa, monetizzazione e turni.



A seguito delle cospicue richieste ricevute ho ritenuto necessario affrontare il tema con un numero speciale di approfondimento. Grazie per le tante attestazioni di approvazione dell'iniziativa di istituire questo servizio di divulgazione giuridica. Il mio motto è : **"Solo conoscendo i tuoi diritti, potrai esercitarli !"**. Continuate, numerosi, a scrivermi all'indirizzo: [uglcreditoinforma@libero.it](mailto:uglcreditoinforma@libero.it)



## Normativa di riferimento.

Il diritto alle ferie annuali è sancito dall'art. 36 della Costituzione, ispirata da esigenze di tutela dell'integrità fisica e dello stato di salute psicofisica del lavoratore subordinato.

L'art. 2109 del codice civile, sancisce il diritto del prestatore di lavoro «ad un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro». In altre parole, il potere discrezionale di decidere sulla collocazione delle ferie, nell'arco dell'anno, spetta al datore di lavoro, il quale è però chiamato a contemperare le esigenze obiettive dell'impresa con gli interessi personali dei singoli lavoratori (Corte di Cassazione 24 ottobre 2000, n. 13980).

La Corte Costituzionale, con sentenza 19 dicembre 1990, n. 543, ha affermato che il godimento infra-annuale dell'intero periodo di ferie deve essere contemperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie.

È intervenuta, ancora, la Corte Costituzionale, a qualificare come irrinunciabile il diritto dei lavoratori alle ferie annuali. Il diritto alle ferie rientra in quel «contenuto minimo di tutela che (...) deve assistere ogni rapporto di lavoro subordinato» (C. Cost. 22 maggio 2001, n. 158) e ha la finalità di consentire il recupero delle energie lavorative spese dal lavoratore, in armonia con il diritto alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro.

È in questo quadro normativo che si è inserito il D.Lgs. 8 marzo 2003, n. 66 (entrato in vigore il 29 aprile 2003, e successivamente modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213) che ha introdotto per la prima volta in Italia, in modo espresso, il divieto di monetizzare (con una indennità sostitutiva) il periodo di ferie (corrispondente alle quattro settimane previste dalla legge), salvo che nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La suddetta norma stabilisce, infatti, un periodo minimo di ferie pari a quattro settimane che 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 dal termine dell'anno di maturazione. La violazione di tale disposizione è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione (nuovo art. 18-bis del D.Lgs. 66/2003, aggiunto dal D.Lgs. 213/2004). Dispone, poi, che «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».* Dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003, quindi, il divieto di monetizzazione delle ferie è tassativo.

Un'altra distinzione potrebbe farsi tra il periodo minimo di legge (quattro settimane) e l'eventuale ulteriore periodo previsto in aggiunta da contratti collettivi o da accordi individuali.

Sul punto, la **Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 del il Ministero del Lavoro** ha posto alcuni punti fermi. Nella Circolare si precisa che si possono distinguere tre periodi di ferie.

Un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. Sarà sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo perché il datore sia considerato soggetto alla sanzione sopra indicata. Tale periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso.

Un secondo periodo, di due settimane, da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Un terzo (eventuale) periodo, superiore al minimo di quattro settimane, potrà essere fruito anche in modo frazionato e anche successivamente ai diciotto mesi dalla maturazione, e potrà essere, al contrario dei primi due, oggetto di monetizzazione (salvo eventuali specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva).

Per quanto riguarda la normativa di riferimento, si ricorda che, al di là dei principi fondamentali stabiliti dalle disposizioni legali, molti aspetti della disciplina delle ferie risultano regolati dalla **contrattazione collettiva e prassi aziendale applicate**, alle quali occorre, in ogni caso, rinviare.

### **I turni delle ferie.**

Salvo diversa previsione del CCNL, il periodo feriale e' stabilito dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'azienda e del lavoratore (C. Civ. art. 2109).

Il CCNL del settore credito, peraltro, non si discosta dalle disposizioni di legge: "*i turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore e rispettati*".

Ma il potere del datore di lavoro di stabilire i turni di ferie incontra molti limiti:

- la legge prevede, come già detto in precedenza, un periodo minimo di ferie pari a quattro settimane che va goduto, nel corso dell'anno di maturazione, per almeno due settimane consecutive (in caso in cui il lavoratore lo richieda), pena l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie;
- il datore di lavoro deve permettere al lavoratore di esprimere una preferenza (non vincolante) relativamente al periodo in cui desidera essere in ferie e deve valutare eventuali esigenze personali che condizionano la fruizione delle ferie;
- le ferie non possono essere godute in sostituzione del periodo di preavviso;
- il potere dell'imprenditore di scegliere il periodo feriale non può vanificare lo scopo dell'istituto delle ferie, che è quello di consentire il recupero psico-fisico del lavoratore, pertanto, le ferie non possono essere frazionate in periodi troppo brevi; (C. Cost. 543/90)
- il datore di lavoro deve comunicare preventivamente il periodo feriale fissato.

Importante è l'orientamento dalla Cassazione che con la sentenza n. 13980 del 24 ottobre 2000, ha asserito che il potere discrezionale del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie "*non è del tutto arbitrario e privo di vincoli, ma deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro...senza essere ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi*", al fine di privilegiare l'esclusiva utilità degli interessi dell'impresa. Ha altresì proseguito statuendo che: "*Il potere del datore di lavoro è, inoltre limitato da norme inderogabili come, ad esempio, quella per la quale l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie (terzo comma dell'art. 2109 c.c.) e quella per la quale le ferie devono essere godute entro l'anno di lavoro e non successivamente (ex art. 2109, 2° co., c.c.). La ragione di quest'ultima norma dipende dalla funzione propria delle ferie annuali che è quella di assicurare il recupero delle energie fisiche e psichiche da parte del lavoratore; funzione che sarebbe compromessa se non avvenisse con periodicità almeno annuale.*"

L'indirizzo e-mail [uglcreditoinforma@libero.it](mailto:uglcreditoinforma@libero.it) è a disposizione per richiedere la trattazione di specifici argomenti e per inviare materiale che si ritiene utile.