

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Gioacchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
http://www.studiodemarco.it

Udine, 14 marzo 2012

Oggetto: Ferie

Circolare numero: 006/2012

La disciplina attuale delle ferie può essere riassunta nei seguenti principi:

1. tutti i lavoratori hanno diritto di fruire ogni anno di un periodo minimo di 4 settimane di ferie. Tale diritto è irrinunciabile e non può essere monetizzato;
2. i Contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire un periodo di ferie maggiore di 4 settimane; tale maggior periodo può essere monetizzato nel corso del rapporto d'intesa tra le parti;
3. il periodo di ferie deve essere goduto per almeno 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione; qualora ciò venga richiesto dal lavoratore tali 2 settimane devono essere consecutive;
4. le restanti 2 settimane devono essere godute nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione (salvi i più ampi periodi stabiliti dalla contrattazione collettiva).

La legge prevede che la scelta sul periodo di godimento delle ferie spetta prioritariamente al datore di lavoro in base alle esigenze organizzative e produttive dell'impresa; tali esigenze vanno tuttavia temperate con quelle dei lavoratori.

Per tale motivo è opportuno che il datore di lavoro nei primi mesi dell'anno predisponga un piano ferie "di massima" che tenga conto della programmazione del lavoro e ciò per dar modo ai lavoratori di pianificare a loro volta il periodo di fruizione delle ferie.

Va tenuto presente che la giurisprudenza ha precisato che anche al lavoratore spetta il diritto di indicare il periodo in cui intende godere delle ferie ma la decisione finale spetta in ogni caso al datore di lavoro, il quale può anche modificare il periodo indicato dal lavoratore nel piano ferie già fissato per sopravvenute esigenze aziendali.

Ne consegue che - in un eventuale contrasto tra le esigenze del lavoratore e quelle aziendali, il datore di lavoro dovrà essere in grado di dimostrare la "non pretestuosità" delle proprie decisioni.

D'altra parte se - nonostante il piano ferie - il lavoratore non ha fruito del periodo minimo di ferie nell'anno di maturazione, il datore di lavoro può obbligarlo a consumarle poiché le sanzioni restano in capo esclusivamente al datore di lavoro.

Anche i permessi (ROL - riduzione orario lavoro e PAR - permessi annui retribuiti) - per i quali non vi sono obblighi di fruizione come per le ferie - vengono normalmente concessi in base alle necessità del lavoratore ma sempre subordinatamente alle esigenze organizzative e produttive aziendali. La fruizione o la monetizzazione di tali permessi è rimessa all'accordo tra le parti o comunque alle disposizioni del CCNL.

In linea di massima l'orientamento attuale è nel senso che sia le malattie iniziate prima delle ferie come quelle insorte durante il periodo di ferie ne sospendono il decorso fino alla guarigione.

Cordiali saluti.