

## LE FERIE, ISTRUZIONI PER L'USO

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

Visto che siamo in periodo feriale, cosa c'è di meglio che parlare proprio della normativa sulle ferie?

La norma fondamentale è l'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003.

Partiamo con il principio basilare: *“il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane – fatte salve condizioni di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva – e tale periodo minimo non può essere sostituito dalla indennità per ferie non godute, ad eccezione della risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Le motivazioni principali della impossibilità di trasformare le ferie in denaro va ricercato nel fatto che le ferie, così come i risposi, sono considerati indispensabili per il recupero delle energie psico-fisico del lavoratore e come tale non possono essere né rifiutate dal lavoratore, né, tanto meno, non concesse dal datore di lavoro.

Tale periodo di ferie va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore; inoltre, il periodo *quadrisettimanale* può essere utilizzato, per un massimo di due settimane, entro i diciotto mesi successivi alla sua maturazione, ferma restando la possibilità, attraverso la pattuizione collettiva, di stabilire condizioni migliori.

All'interno della norma evidenziata, viene ribadito il riferimento all'articolo 2109 del codice civile che parla di periodo, possibilmente continuativo, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Un limite all'applicazione delle norme contenute nel Decreto legislativo è fatta dal decreto stesso che pone al di fuori della norma alcune categorie di lavoratori, come gli appartenenti al Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato.

Tornando alla trattazione principale, va detto che le due settimane da fruire nell'anno di maturazione, sono obbligatoriamente consecutive soltanto se c'è una richiesta espressa da parte del dipendente.

Come abbiamo già anticipato, le ferie sono un diritto irrinunciabile, nel senso che non possono essere monetizzate (trasformate in denaro dal datore di lavoro).

L'eventuale *“indennità sostitutiva”* delle ferie è ammessa esclusivamente in determinati e limitati casi. In particolare, possono essere monetizzate le ferie non godute a seguito di

risoluzione del rapporto di lavoro; in pratica, quando il rapporto di lavoro cessa per dimissioni, licenziamento, scadenza naturale o altro, è possibile quantificare e trasformare monetariamente i giorni di ferie non fruiti. La norma ammette l'indennizzabilità delle ferie e la correla alla fine del rapporto, comunque essa sia avvenuta.

È, infine, possibile "monetizzare" le ferie solo per il periodo eccedente le quattro settimane. Un eventuale accordo, anche preventivo, tra le parti che disciplinano una modalità risarcitoria per ferie non godute, al di fuori delle regole sopra evidenziate, è nullo e potrebbe essere impugnato con possibili richieste risarcitorie per danni all'integrità psico-fisica.

Il Decreto legislativo n. 213 del 2004, ha introdotto specifiche sanzioni amministrative per i datori di lavoro che non permettono ai propri lavoratori il godimento delle ferie: esse vanno da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

Dopo aver esaminato la materia in generale entriamo nei casi specifici, analizzando alcuni soggetti che, per la loro peculiarità, non seguono appieno il disposto normativo.

Iniziamo con le lavoratrici madri, le quali hanno una disciplina propria che trova applicazione nell'articolo 22 del Testo Unico sulla maternità (n. 151/2001) laddove si sancisce che i periodi di congedo obbligatorio per maternità vanno computati anche per le ferie e dove si stabilisce che le ferie non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo per maternità.

Per quanto riguarda le lunghe malattie o i lunghi infortuni, generalmente, non potendosi rispettare appieno il disposto normativo (quattro settimane complessive, ma due rinviabili ai diciotto mesi successivi), sovente, sono i contratti collettivi a trovare una soluzione che, comunque, in costanza di rapporto di lavoro, non può prescindere dalla effettiva godibilità delle ferie. E' chiaro che, in carenza degli stessi, le parti potrebbero trovare una soluzione consensuale che, comunque, non potrà che percorrere i "binari normativi" fissati dal decreto legislativo n. 66/2003.

Per i minori di sedici anni la norma stabilisce che il periodo di ferie retribuite non può essere inferiore a 30 giorni.

Infine, per i lavoratori a *part-time* occorre fare una distinzione tra la c.d. forma "*orizzontale*" (tutti i gironi con un orario ridotto rispetto a quello ordinario) e quella "*verticale*" (es. solo qualche giorno a settimana o qualche mese l'anno). Infatti, se il contratto a tempo parziale è della prima specie, le ferie (intese come giornate lavorative) spettano nella stessa misura goduta dai prestatori di lavoro subordinati a *full-time* se, invece, è "*verticale*" esse debbono essere "riproporzionate" alla durata della prestazione.

Roberto Camera