

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

Circolare n. 4/09 del 10 giugno 2009*

DURATA E MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE FERIE

Durata delle ferie

Ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, qualora il lavoratore lo richieda, in modo consecutivo; le restanti settimane di ferie annuali maturate devono, invece, essere godute nei 18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione.

- ***Sulla derogabilità del periodo minimo previsto dalla legge.*** La contrattazione collettiva può derogare in senso più favorevole alla previsione normativa, disponendo periodi annuali di ferie più lunghi. Dubbi sussistono invece sulla possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere deroghe *in peius*: sul punto il Ministero del Lavoro (nota 18.10.2006) ha ritenuto che la norma di legge debba essere interpretata nel senso che “la contrattazione collettiva può anche ridurre il limite delle due settimane per cui è obbligatorio il godimento infrannuale, purchè la riduzione non vanifichi la funzione dell'istituto feriale e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da esigenze aziendali serie”.

*** I testi delle Circolari dello Studio si trovano nel sito www.casellascudier.it**

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

- ***Sulla possibilità di monetizzare le ferie.*** L'articolo 10 del D. Lgs. n. 66/2003 stabilisce, in perfetta coerenza con il precetto costituzionale dell'irrinunciabilità delle ferie (art. 36 Cost.), che il periodo minimo di quattro settimane annuali non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro si risolva, atteso che in tale ipotesi la fruizione è oramai diventata impossibile. Sul punto il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'eventuale periodo di ferie eccedente le quattro settimane, previsto dalla contrattazione collettiva o da accordi individuali, può essere sostituito dalla relativa indennità anche in corso di rapporto. Altra ipotesi in cui è ammessa la monetizzazione delle ferie è costituita dai contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ad un anno.

- ***Sulla malattia intervenuta durante il periodo di ferie.*** In caso di malattia sopraggiunta durante la fruizione delle ferie, si ha sospensione del periodo feriale tutte le volte in cui la malattia risulti incompatibile con l'essenziale funzione di recupero delle energie psico-fisiche propria delle ferie: il giudizio andrà effettuato caso per caso, valutando il tipo di malattia e la sua durata. Il lavoratore deve comunque prontamente inviare idonea certificazione medica all'azienda.

- ***Sulle sanzioni applicabili al datore di lavoro in caso di mancato rispetto della normativa sulle durate delle ferie.*** Ai sensi dell'art. 18 bis del D. Lgs. n. 66/2003 il datore di lavoro, in caso di violazione della previsione contenuta nell'art. 10, può incorrere in una sanzione amministrativa, che varia da € 130 ad € 780 per ogni

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

lavoratore e per ciascun periodo di riferimento a cui si riferisce la violazione.

Modalità di fruizione delle ferie

In base all'art. 2109 c.c. spetta al datore di lavoro individuare il periodo per il godimento delle ferie, che deve essere preventivamente comunicato al lavoratore.

- ***Sulla discrezionalità del datore di lavoro.*** La discrezionalità del datore di lavoro nella collocazione del lavoratore in ferie non è illimitata, dovendo lo stesso attenersi alle prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 66/2003, nonché alle previsioni della contrattazione collettiva che stabiliscono che il datore di lavoro, ferme le esigenze aziendali, debba tenere in considerazione anche le esigenze dei lavoratori, procedendo, se necessario, ad un esame congiunto con i rappresentanti dei lavoratori per l'individuazione dell'arco temporale entro cui collocare la chiusura feriale.
- ***Sulle modalità di fruizione delle ferie ai tempi della crisi.*** Il datore di lavoro, alla luce del divieto di monetizzazione delle ferie ed in assenza di diversa disciplina contrattuale, può far fruire il periodo di ferie arretrate al dipendente, individuandone anche il periodo, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

