

Ferie chi le decide

La Costituzione italiana dice che il lavoratore, oltre ad avere diritto ad una retribuzione proporzionata al lavoro effettivamente svolto, ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite. Le ferie, per giunta, sono irrinunciabili (**Art. 36 Cost.**)

L'azienda deve altresì considerare ciò che prevede la legge. Nello specifico la Legge numero 66/2003 stabilisce che è di quattro settimane all'anno il periodo minimo di ferie che il dipendente matura annualmente.

Le quattro settimane devono essere godute secondo precise scadenze:

- Due settimane entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione;
- Le restanti nei 18 mesi successivi l'anno di maturazione (ciò significa che le ferie maturate nel 2019 devono essere obbligatoriamente godute entro il 30 giugno 2020).

I contratti collettivi possono altresì intervenire prevedendo un monte ferie superiore a quello minimo per legge. In questo caso, i giorni di ferie eccedenti le quattro settimane devono essere goduti nel termine stabilito dai contratti stessi.

Ecco come vanno fruito

Il Ministero del lavoro con apposita circolare numero 8/2005 ha stabilito che i periodi di ferie possono essere così suddivisi:

- le due settimane da fruito entro l'anno di maturazione, anche in maniera ininterrotta se vi è richiesta del dipendente (quest'ultima dev'essere formulata tempestivamente per permettere all'azienda di contemperare sia le esigenze aziendali quelle personali del dipendente);
- il secondo periodo di due settimane da fruito anche in modo frazionato entro i 18 mesi successivi l'anno di maturazione;
- il terzo periodo con gli ulteriori giorni di ferie previsti dal CCNL può essere fruito anche in modo frazionato.

Eventuali modifiche al periodo di ferie prestabilito

Una volta comunicato il periodo di godimento delle ferie, il datore può modificarlo semplicemente a causa di un mutamento delle esigenze produttive e aziendali.

Tali modifiche devono essere comunicate con congruo preavviso e in ogni caso prima dell'inizio del periodo di ferie.

Ferie: cosa dice la giurisprudenza?

Il potere del datore di lavoro di determinare il periodo delle ferie deve essere, in ogni caso, esercitato nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, per cui il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il periodo di ferie con un preavviso che consenta al lavoratore stesso di organizzare in modo conveniente il riposo concesso (Trib. Milano, sent. del 07.02.2003.)

In conclusione ...

Questo diritto, pacifico e indiscusso per tutti, è tuttavia collegato ad una decisione concordata tra dipendente e datore di lavoro. In altre parole, il dipendente non può decidere autonomamente quando assentarsi dal posto di lavoro.

Può sembrare strano, ma, sebbene le **ferie** siano un diritto (per giunta irrinunciabile) del lavoratore, la sua esatta determinazione spetta al datore di lavoro, nell'esercizio del suo potere organizzativo e direttivo, mentre il dipendente può soltanto indicare il periodo nel quale preferisce fruire delle ferie.

Il periodo di ferie è concesso dal **datore di lavoro**, sulla base delle proprie esigenze organizzative e produttive, anche se il datore medesimo deve attenersi ad alcune regole e non può determinare il periodo in modo arbitrario e incondizionato.

COSA DICE IL CCNL METALMECCANICO (26/11/2016)

IN MERITO ALLA CALENDARIZZAZIONE DELLE FERIE COLETTIVE

- **Sezione Quarta - Disciplina del Rapporto Individuale di Lavoro**
- **Titolo Terzo - Orario di lavoro**
- **Art. 10 - Ferie**

.....Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.....

..... Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.