

FERIE

Nonostante la situazione pandemica contingente il periodo estivo rappresenta, per diversi settori, il momento di maggiore fruizione delle ferie da parte del personale dipendente. Bisogna considerare le formalità e vincoli da rispettare, sia dagli interessati sia dai datori.

Innanzitutto, le ferie retribuite costituiscono un diritto **irrinunciabile** previsto dall'articolo 36 della Costituzione. La Legge, con il Codice Civile e con il D.Lgs. 66/2003, fissa alcuni vincoli, il principale dei quali è la maturazione minima di **quattro settimane** per ciascun anno. Nella regolamentazione delle ferie sono altresì fondamentali le previsioni della **contrattazione collettiva** che possono stabilire, ad esempio, settimane aggiuntive al minimo legale, requisiti di maturazione o modalità di fruizione diversi tra i vari settori.

L'individuazione dei periodi di godimento delle ferie è da sempre un momento di confronto con il personale dipendente. A tal proposito appare utile ricordare che vengono definite:

- **Ferie Collettive:** quei periodi in cui l'azienda osserva delle chiusure totali o per reparti, che coinvolgono quindi collettivamente i lavoratori. L'esatta determinazione di tali periodi spetta al datore di lavoro;
- **Ferie Individuali:** nei casi in cui l'azienda non preveda delle chiusure aziendali. Per tali periodi il datore ha sempre diritto di stabilirne la fruizione, tuttavia non potrà decidere in maniera arbitraria e soprattutto dovrà tenere conto, mediando, delle esigenze manifestate dal lavoratore e di quelle aziendali.

Il datore di lavoro ha il potere di obbligare il dipendente a "consumare" le ferie maturate entro l'anno, quest'ultimo infatti può perdere ogni diritto di natura risarcitoria, sia in termini monetari sia di ferie aggiuntive, nei casi in cui rifiuti irragionevolmente qualsiasi offerta del datore in merito al godimento effettivo delle ferie.

La mancata fruizione delle ferie determina, infatti, diverse conseguenze:

1. **Sanzione amministrativa** per la mancata fruizione nei termini indicati dalla Legge o dai CCNL – generalmente due settimane nell'anno di maturazione e le restanti due nei 18 mesi successivi;
2. **Pagamento dei contributi previdenziali**, sia a carico del dipendente che del datore, sulle ferie maturate e non godute entro i termini legali/contrattuali;
3. **Incremento dei costi sospesi aziendali.**

Le ferie non possono essere monetizzate, in altre parole non possono essere valorizzate economicamente in busta paga, tranne che in due casi:

1. **Cessazione del rapporto di lavoro** – in tale caso i saldi relativi a ferie maturate e non godute verranno liquidati nel cedolino;

2. **Ferie eccedenti le quattro settimane** – l'eccedenza rispetto al minimo legale, prevista eventualmente dalla contrattazione collettiva, può essere monetizzata anche nel corso del rapporto di lavoro.

Un aspetto da non sottovalutare riguarda infine la **malattia durante il periodo di godimento delle ferie**. Generalmente l'insorgenza di una patologia attestata, come avviene normalmente, da un apposito certificato medico comporta la sospensione dell'assenza a titolo di ferie e, di conseguenza, il riconoscimento della tutela prevista nei casi di malattia comune. Tale conversione, tuttavia, non è automaticamente applicata in tutti i casi. Se l'evento morboso, per sua natura, non è così invalidante da compromettere il recupero delle energie psicofisiche a cui sono deputate le ferie, **non si avrà la sospensione di tale assenza**. In merito a quest'ultima fattispecie il datore dovrà richiedere, attraverso gli appositi canali preposti, l'accertamento dello stato di salute del dipendente evitando, come avviene normalmente, di indagare in prima persona.

Per tutto quanto affermato in precedenza, in conclusione, appare importante sottolineare l'importanza della predisposizione, generalmente ad inizio anno, di un **piano ferie** che permette, nella generalità dei casi, di prevenire situazioni di conflitto tra azienda e dipendenti o, ancora peggio, tra gli stessi dipendenti.

