

La normativa sulle ferie dei dipendenti

ECCEZIONI PRESENTI NEL CCNL AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO SACI

di Lino Costanza *

Il diritto alle ferie retribuite rappresenta una delle principali tutele riconosciute ai lavoratori e alle lavoratrici in Italia. Questo istituto è disciplinato da più fonti normative di rango diverso: tutto nasce dalla Costituzione, si sviluppa nel Codice civile, il decreto legislativo 66/2003 pone le basi "operative", i CCNL identificano delle condizioni speciali per garantire l'applicabilità delle norme nei vari settori lavorativi.

L'obiettivo delle ferie è garantire il recupero delle energie psicofisiche, la tutela della salute e la possibilità di partecipazione alla vita familiare e sociale.

La prima garanzia del diritto alle ferie si trova nella Costituzione italiana. L'articolo 36, terzo comma, dispone infatti che "Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi."

Questo principio sancisce il carattere indisponibile delle ferie: il diritto non può essere ceduto né rinunciato dal lavoratore o dalla lavoratrice, neppure con il consenso del datore di lavoro, e neppure dietro compenso economico in sostituzione, salvo casi particolari previsti dalla legge.

Il Codice civile tratta il tema delle ferie all'articolo 2109, secondo comma, stabilendo che "il prestatore di lavoro ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro." L'articolo definisce non solo la necessità della fruizione annuale delle ferie, ma anche la preferenza per un periodo continuativo, pur lasciando al datore di lavoro la facoltà di stabilire i tempi, considerando però anche le esigenze personali di chi lavora.

Inoltre, il Codice civile vieta la rinuncia totale del diritto alle ferie, permettendo la monetizzazione delle stesse solo nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (cioè, il pagamento delle ferie non godute), concetto già espresso dalla Costituzione.

La normativa di dettaglio sulle ferie annuali, quella per certi versi operativa, è contenuta nel D. Lgs 66/2003. In particolare, l'articolo 10 stabilisce che:

Durata minima: il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad almeno 4 settimane di ferie retribuite per ogni anno di lavoro. I contratti collettivi possono prevedere periodi più lunghi, ma non inferiori a questo minimo.

Fruizione: almeno due settimane devono essere godute nell'anno di maturazione, anche in modo frazionato, se richiesto dalla persona interessata. Le restanti due settimane possono essere utilizzate, ma devono essere comunque fruite entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva.

Divieto di sostituzione con indennità economica: il godimento delle ferie non può essere sostituito dall'indennità per ferie non godute, salvo nel caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il principio si collega direttamente a quanto previsto dalla Costituzione e dal Codice civile.

Programmazione: i periodi di ferie sono stabiliti dal datore di lavoro, considerando le esigenze aziendali e le richieste delle persone dipendenti.

In questo scenario i contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere condizioni di miglior favore rispetto alla legge, come un numero maggiore di giorni di ferie o regole più flessibili sulle modalità di fruizione. Tuttavia, nessun contratto può prevedere un periodo annuo inferiore alle quattro settimane stabilite dalla legge.

Molto interessante è quanto previsto dal CCNL Amministratori di condominio – SACI relativamente alla monetizzazione delle ferie. All'articolo 183 del testo, si legge che "quale eccezione al divieto di monetizzazione delle ferie, a domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale (viene rimarcata più volte la straordinarietà della previsione contrattuale), potranno essere liquidati, con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del 30% quale risarcimento per il mancato godimento delle ferie, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente oltre il secondo anno solare precedente.

Ecco, quindi, che il divieto di monetizzazione viene ammorbidito con la previsione di una indennità sostitutiva che risarcisce il dipendente dal mancato godimento, maggiorandola del 30%. La misura va ad interessare soltanto le ferie arretrate, mai quelle in maturazione.

Altra previsione con carattere di straordinarietà è quella riguardante il possibile richiamo in servizio del dipendente dalle ferie. Infatti, sempre nello stesso articolo, il CCNL prevede che "eccezionalmente, e per motivi proporzionati, lo Studio potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie".

In conclusione, la disciplina delle ferie nel settore privato in Italia si fonda su principi insopprimibili: il diritto alle ferie è irrinunciabile ed è finalizzato a tutelare la salute psicofisica della persona.

La Costituzione fissa il principio generale, il Codice civile ne regola la modalità attuativa e il decreto legislativo 66/2003 ne dettaglia le condizioni minime.

L'intervento dei CCNL è necessario nella regolamentazione interna ed è propeedeutica al godimento; fornisce i tempi e i modi della richiesta, i periodi eventuali di salvaguardia, fornisce al datore la possibilità di organizzare le ferie in un determinato periodo, ad esempio coincidente con la chiusura dell'ufficio, stabilisce eventuali eccezioni alla normativa generale, sempre con l'obiettivo principale di tutelare le persone dipendenti per assicurargli un periodo di riposo retribuito, essenziale per l'equilibrio tra vita lavorativa e personale. ■

* Componente consiglio Direttivo SACI e Consulente del Lavoro