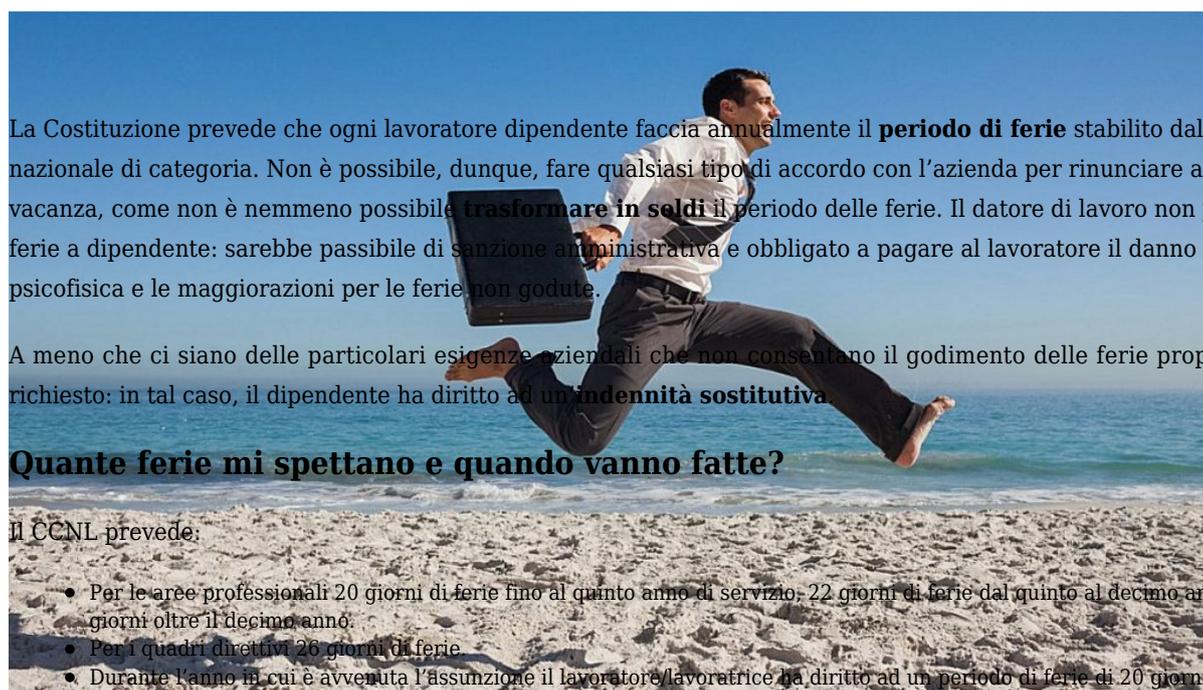




Si può obbligare il dipendente a fare le ferie?

L'azienda non può **obbligare il dipendente a fare le ferie** quando il lavoratore non le vuole fare. La giurisprudenza si arricchisce di nuove sentenze sul riposo che ogni dipendente deve fare durante l'anno. Perché, che gli piaccia o no, i giorni di vacanza se li deve prendere. Anche per restare a casa o per andare a pesca se vuole. Ma se li deve prendere.

La legge vieta ad un lavoratore di **non fare le ferie**; anche se facesse un accordo in tal senso con l'azienda e ci mettesse la sua firma, tale accordo sarebbe nullo. Così come non è legittimo **obbligare il dipendente a fare le ferie** chiedendogli con scarso preavviso di stare a casa in un determinato periodo che magari al lavoratore non interessa o non conviene.



La Costituzione prevede che ogni lavoratore dipendente faccia annualmente il **periodo di ferie** stabilito dal contratto nazionale di categoria. Non è possibile, dunque, fare qualsiasi tipo di accordo con l'azienda per rinunciare ai giorni di vacanza, come non è nemmeno possibile **trasformare in soldi** il periodo delle ferie. Il datore di lavoro non può negare le ferie al dipendente: sarebbe passibile di sanzione amministrativa e obbligato a pagare al lavoratore il danno per usura psicofisica e le maggiorazioni per le ferie non godute.

A meno che ci siano delle particolari esigenze aziendali che non consentano il godimento delle ferie proprio nel periodo richiesto: in tal caso, il dipendente ha diritto ad un **indennità sostitutiva**.

Quante ferie mi spettano e quando vanno fatte?

Il CCNL prevede:

- Per le aree professionali 20 giorni di ferie fino al quinto anno di servizio; 22 giorni di ferie dal quinto al decimo anno di servizio, 25 giorni oltre il decimo anno.
- Per i quadri direttivi 26 giorni di ferie.
- Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno.

Quando vanno fatte? Di norma funziona così:

Di norma le ferie (a tal proposito sono sempre più ricorrenti accordi sindacali in tal senso) vanno fruito nel corso dell'anno solare, salvo casi eccezionali.

L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

Il datore di lavoro mi può negare le ferie?

Il datore di lavoro non può negare le ferie al dipendente, poiché la fruizione è obbligatoria per legge. Nel caso in cui l'azienda commettesse questa scorrettezza, potrebbe essere denunciata all'ispettorato del lavoro e dovrebbe pagare una di queste sanzioni:

- da 100 a 600 euro nella maggior parte dei casi;
- da 400 a 1.500 euro se le ferie sono state negate a più di 5 lavoratori o in un periodo di almeno 2 anni;
- da 800 a 4.500 euro se le ferie sono state negate a più di 10 lavoratori o in un periodo di almeno 4 anni.

Il datore di lavoro mi può obbligare a fare le ferie?

Il Codice civile stabilisce che dopo un anno di ininterrotto servizio il dipendente «ha diritto ad un periodo di ferie retribuito, possibilmente **continuativo**, tenuto conto degli **interessi** dell'azienda e del prestatore di lavoro», cioè del dipendente stesso. Lo stesso articolo stabilisce che il datore di lavoro deve **comunicare preventivamente** al dipendente il periodo del godimento delle ferie. Va da sé che quel «preventivamente» non si intende il giorno prima e nemmeno due.

Ma ci sono altri due passaggi da non sottovalutare. Uno, è quello che fa riferimento agli «**interessi** dell'azienda e **del prestatore di lavoro**». Significa che **non si può obbligare il dipendente a fare le ferie** (o tutte le ferie) solo quando l'azienda lo decide.

L'altro passaggio importante dell'articolo del Codice civile in materia di ferie riguarda l'opportunità di godere di quel periodo «in modo **continuativo**». Sulla questione si è pronunciato il Tribunale di Pordenone, chiamato a pronunciarsi su una società che, ripetutamente, metteva le maestranze in ferie solo per qualche ora al giorno, a ridosso o in sostituzione dell'utilizzo della cassa integrazione, senza accordo con i sindacati e senza preavviso.

Secondo i giudici, **obbligare il dipendente a fare le ferie** in questo modo viola il Codice civile perché vengono decise in periodi frazionati e per «l'assenza di una preventiva comunicazione e di un qualche accordo sindacale in materia».

Inoltre, per il tribunale friulano, il datore di lavoro è tenuto a dare al dipendente **comunicazione scritta** riguardante le ferie precisando nominativo, le ore di ferie da smaltire e data e periodo in cui devono essere godute.

Se non faccio le ferie mi vengono pagate?

Abbiamo appena visto che l'azienda non può **obbligare il dipendente a fare le ferie**. Ma è anche vero che il dipendente non può **rifiutare le ferie** pretendendo che gli vengano pagate alla conclusione del rapporto di lavoro. Se c'era qualche dubbio in proposito, lo ha chiarito la Corte di giustizia europea con una recente sentenza. Secondo i giudici di Lussemburgo, il diritto alle ferie di un lavoratore finisce nel momento in cui lui stesso rinuncia a godere di quel periodo di riposo nonostante il suo datore gli abbia chiesto di farlo. Significa che è meglio andare in vacanza anziché fare lo «staccanovista»: le **ferie** richieste dall'azienda ma **non godute** andranno perse e **non verranno pagate**.

La Corte Ue si è pronunciata in tal modo sul caso di un lavoratore tedesco che, finito il rapporto di lavoro, pretendeva i soldi delle ferie che non aveva fatto anche se l'azienda gli aveva suggerito di utilizzare le ferie residue in tempo utile prima della scadenza del contratto. Per i giudici, questo equivale ad una rinuncia del lavoratore al proprio diritto alle ferie e, quindi, all'indennità sostitutiva che va corrisposta solo alla fine del rapporto di lavoro.

In altre parole: non hai voluto stare a casa anche se ti ho chiesto di farlo, ora sono cavoli tuoi. Che tu sia un dipendente privato o pubblico, non cambia nulla.