

## ▪ **LA DISCIPLINA DELLE FERIE**

**Il diritto alle ferie è regolato da diverse fonti a livello costituzionale, comunitario e nazionale.**

Per quanto attiene alle fonti interne, il principio più importante viene fissato dall'art. 36, comma 3 della Costituzione, che prevede il diritto del lavoratore ad un periodo di congedo annuale retribuito quale diritto irrinunciabile. La ragione si chiarisce appena si collega detta previsione con l'art. 32 Cost. (diritto fondamentale alla salute), e con l'art. 35 Cost. ("la repubblica tutela il lavoro"): il riposo annuale è, infatti, preposto al recupero psico-fisico delle energie lavorative del prestatore di lavoro, allo sviluppo delle relazioni sociali, culturali e della personalità dell'individuo, così come garantito dagli artt. 2 e 3 della Costituzione, nell'interesse dello stesso datore di lavoro a che il proprio personale si ristori dallo stress lavorativo per una migliore resa produttiva successiva.

La previsione costituzionale incide direttamente sul rapporto di lavoro, limitando i poteri del datore di lavoro, senza peraltro fissare una durata temporale del congedo annuale garantito.

L'art. 2109 c.c. arricchisce e specifica il dettato costituzionale: la determinazione della durata delle ferie viene lasciata alla legge, alle norme corporative, agli usi ed equità, mentre lo stesso art. 2109 c.c. regola le modalità di fruizione e maturazione, disponendo che spetta unicamente al datore di lavoro definire modi e tempo di godimento delle ferie, tenuto conto delle esigenze della produzione e del singolo lavoratore, in un'ottica ribaltata, secondo una parte della dottrina, dei beni giuridici tutelati dalla Costituzione, periodo che si ammette anche frazionato, nel rispetto dell'inciso "possibilmente continuativo".

L'art. 10 del D. lgs. 66/2003 – novellato dal D. lgs. 213/2004 - si colloca come modello rafforzato della precedente normativa nazionale: **recependo la direttiva 93/104/CE**, esso dà attuazione organica alla previsione comunitaria, in modo da assicurare una applicazione uniforme della disciplina relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro su tutto il territorio nazionale.

Invero, la nuova disciplina delle ferie ha portata generale: le disposizioni ivi contenute si estendono a tutti i lavoratori, a prescindere da settori e qualifiche, travolgendo le varie disposizioni speciali che ancora sopravvivevano nel nostro ordinamento.

Per quanto riguarda il diritto alle ferie si precisa che **ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e non sostituibile dalla relativa indennità, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro.** La legge determina il periodo minimo inderogabile di ferie ma è comunque fatta salva l'autonomia negoziale dei contratti collettivi, laddove stabiliscano condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Il periodo minimo di quattro settimane deve essere fruito **per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, entro diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.** Si sottolinea, inoltre, che **le due settimane da fruire nell'anno di maturazione devono essere obbligatoriamente consecutive se lo richiede il lavoratore.** Viene comunque mantenuta una continuità con la precedente disciplina, come dimostra il riferimento all'art. 2109 c.c., laddove si parla di periodo possibilmente consecutivo, tenuto conto dell'esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

La nuova disciplina propone un modello rafforzato rispetto alla precedente, poiché fa corrispondere alla indisponibilità del diritto alle ferie la non indennizzabilità del periodo feriale non goduto. Le ferie, quindi, **vanno effettivamente godute e non possono essere**

**sostituite da un indennizzo economico, tranne il caso in cui il lavoratore rassegni le dimissioni o venga licenziato.** Attraverso lo strumento della non monetizzabilità delle ferie, pertanto, si vuole garantire l'effettiva fruizione delle ferie stesse. Da ciò deriva che **se è prevista una durata delle ferie superiore, il periodo in più, se non fruito, può essere monetizzato (Circ. Min. Lav. 3-3-2005 n. 8)**

Il d.lgs. 213/2004 ha introdotto specifiche sanzioni amministrative per i comportamenti omissivi del datore di lavoro: queste vanno da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione. Nel caso in cui l'inadempienza del datore di lavoro sia rilevata attraverso l'indagine ispettiva, egli non potrà provvedere pagando la sanzione minima dietro diffida ad ottemperare e sarà soggetto alla procedura prevista dalla legge 689/1981, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

**La disciplina delle ferie si applica a tutti i contratti di lavoro subordinato e quindi anche a quelli introdotti e modificati dalla legge Biagi con alcune precisazioni. Così, in caso di lavoro intermittente e lavoro ripartito i periodi feriali maturano in proporzione all'attività effettivamente svolta. Nel contratto di lavoro a tempo parziale occorre distinguere tra la forma cosiddetta orizzontale e quella verticale: nel primo caso le ferie spettano nella stessa misura goduta dai prestatori di lavoro subordinato a tempo pieno, mentre nel secondo le ferie devono essere proporzionate alla durata della prestazione. Nel lavoro a progetto, invece, la normativa in questione non trova applicazione poiché si tratta di prestazioni di natura autonoma e, come tale, la legge Biagi non fa alcun cenno alle ferie.**

Un ultimo cenno merita l'ipotesi, di frequente verifica pratica, della malattia del lavoratore insorta durante il periodo feriale. Dopo lunghe dispute giurisprudenziali, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 616/1987 ha stabilito, dichiarando una parziale illegittimità costituzionale dell'art. 2109 c.c., che la malattia del lavoratore insorta durante il periodo feriale determina la sospensione del decorso delle ferie. La questione ha dato luogo a contrastanti indirizzi giurisprudenziali circa l'ambito applicativo del principio, finché la Corte di Cassazione è intervenuta precisando che la **regola della sospensione delle ferie per sopravvenuta malattia non ha valore assoluto. Infatti, affinché lo stato morboso interrompa il periodo feriale, è necessario che sussista una specifica incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo e recupero delle energie psico-fisiche propria delle ferie.** Come è stato successivamente precisato nella prassi amministrativa l'idoneità della malattia ad interrompere le ferie va valutata rapportandola al c.d. **danno biologico, cioè al grado d'incidenza dell'incapacità temporanea (sia essa assoluta o parziale) provocata dalla malattia, sulla vita sociale e individuale del lavoratore.** Tale incapacità, allorché coincida con l'incapacità temporanea assoluta al lavoro specifico, va valutata sempre rispetto alla sfera biologica dell'individuo: pertanto, lo stato di incapacità allo specifico lavoro non è idoneo in assoluto all'interruzione del periodo feriale, ma solo se detta incapacità incida anche sulla **vita ricreativa**, in tal modo pregiudicando la finalità propria delle ferie. Il lavoratore, comunque, ha soltanto **l'onere** di comunicare lo stato di malattia al datore di lavoro in modo che l'effetto sospensivo della malattia sulle ferie decorra dalla data di ricevimento di detta comunicazione da parte del datore. Questi, **intendendo verificare l'effettiva incompatibilità della malattia con le ferie, potrà chiederne il controllo all'INPS o all'ASL, specificando la finalità richiesta, ovvero l'accertamento dell'effetto sospensivo per il lavoratore ammalatosi durante il periodo feriale.**

(Ufficio Legale Confsal: av. R. Curti)