



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**IL DIRITTO ALLE FERIE: DALLA
NORMATIVA ALLE PROBLEMATICHE
ATTUALI**

**HOLIDAY ENTITLEMENT: FROM
REGULATION TO CURRENT ISSUES**

Relatore:
Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:
Eleonora Luzi

Anno Accademico 2019/2020

*Alla mia famiglia, senza la quale oggi sicuramente non sarei qui,
e a Bea, continua a splendere da lassù.*

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO I: LA NORMATIVA SULLE FERIE	7
1.1 PREMESSA.....	7
1.2 NORMATIVA NELLE FONTI LEGALI	10
1.2.1 I principi contenuti nella Costituzione.....	11
1.2.2 Normativa comunitaria	12
1.2.3 La normativa all'interno del Codice civile	14
1.2.4 Le leggi ordinarie.....	17
1.3 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	23
1.3.1 CCNL metalmeccanici.....	24
1.3.2 CCNL credito.....	25
1.3.3 CCNL enti locali.....	26
1.3.4 CCNL agricoltura	26
1.3.5 CCNL marittimi.....	27
1.3.6 CCNL nei confronti dei lavoratori stranieri.....	29
1.3.7 Esiti del confronto con la contrattazione collettiva	29
CAPITOLO II: PROBLEMATICHE ATTUALI DEL DIRITTO ALLE FERIE .	31
2.1 RAPPORTO TRA FERIE E CONGEDI	31
2.1.1 Il congedo di maternità, di paternità e parentale.....	31
2.1.2 Congedo matrimoniale.....	33

2.1.3 Permessi derivanti dalla legge n. 104/92 e congedo straordinario	33
2.2 RAPPORTO TRA FERIE E LICENZIAMENTO	34
2.3 FERIE ED INFORTUNI: L'EMERGENZA COVID-19.....	36
2.3.1 Gli ammortizzatori sociali come alternativa alle ferie.....	41
CONCLUSIONI	44
BIBLIOGRAFIA	46

INTRODUZIONE

Con il termine “ferie” si fa riferimento ad un periodo di tempo durante il quale il lavoratore dipendente si astiene dallo svolgimento della propria attività lavorativa. L’obiettivo principale di questo strumento è quello di permettere il reintegro delle energie sia dal punto di vista fisico che psicologico, grazie alla fruizione di giornate nelle quali il lavoratore può concedersi il riposo dalle proprie mansioni e può dedicarsi alle attività che preferisce, come ad esempio la pratica di sport, hobby, o trascorrendo il tempo con familiari ed amici. Per questo motivo, le ferie rivestono un’importanza fondamentale nella vita dei lavoratori e, di conseguenza, assumono rilevanza anche all’interno del nostro ordinamento giuridico, in quanto sono comprese tra i diritti costituzionalmente garantiti ed irrinunciabili.

Nonostante la loro importante finalità, alle ferie sono spesso collegate una serie di situazioni controverse che possono compromettere il loro corretto funzionamento. L’obiettivo di questa tesi è quello di analizzare alcune delle problematiche che sono sorte in relazione alla collocazione in ferie dei lavoratori o alla maturazione e fruizione delle stesse, partendo da uno studio iniziale sulla normativa di base riguardante questa tematica.

La tesi è articolata in due capitoli. All’interno del primo, dopo una breve premessa iniziale riguardante la storia di questo diritto, verrà analizzata la normativa partendo dalle principali fonti legali, cioè la Costituzione, le leggi comunitarie e

quelle nazionali ordinarie, fra le quali sarà dedicata particolare attenzione al Codice civile. Seguirà poi un'analisi della contrattazione collettiva, la quale può essere considerata come una fonte del diritto del lavoro aggiuntiva a quelle ordinarie già menzionate, accompagnata da esempi di contratti applicati in alcuni settori lavorativi.

In seguito, all'interno del secondo capitolo, verranno trattate alcune problematiche attuali relative al diritto alle ferie, iniziando con il rapporto tra ferie e congedi, con approfondimenti riguardo il congedo di maternità, paternità, parentale, matrimoniale, il permesso derivante dalla legge 104/92 e il congedo straordinario.

In seguito saranno analizzati anche il rapporto tra ferie e licenziamento e il particolare caso recente dell'emergenza legata alla diffusione del Covid-19, con un approfondimento finale riguardante alcuni possibili ammortizzatori sociali ai quali si può ricorrere in alternativa alle ferie.

CAPITOLO I

LA NORMATIVA SULLE FERIE

1.1 PREMESSA

Se il diritto alle ferie può essere oggi ritenuto uno dei diritti fondamentali dei lavoratori, tanto da essere considerato un diritto indisponibile ed irrinunciabile, garantito dalla Costituzione repubblicana, in passato non è stato così.

Assieme a molti altri diritti a favore dei lavoratori, le ferie sono state introdotte nel nostro ordinamento soltanto con l'affermarsi delle garanzie e delle tutele connesse al diritto del lavoro. Ciò è avvenuto in tempi relativamente recenti in quanto questo processo è iniziato a partire della Rivoluzione Industriale alla fine dell'Ottocento. In quel periodo molte persone trovarono un impiego nelle fabbriche ed erano costrette a lavorare in condizioni molto critiche e precarie, sia a livello di condizioni igieniche e di sicurezza, ma anche dal punto di vista salariale. Inoltre non erano presenti nemmeno delle misure per l'assistenza dei lavoratori in caso di infortunio o malattia insorti a causa della loro occupazione, oppure delle tutele previdenziali a sostegno del reddito futuro quando il lavoratore risulta troppo anziano per proseguire con la sua attività. Per questi motivi si susseguirono numerose proteste messe in atto dai "proletari", cioè i lavoratori che erano in possesso esclusivamente della propria capacità di lavoro, ceduta in cambio di un corrispettivo economico. Le proteste avevano lo scopo di migliorare

le loro condizioni lavorative visto che, a causa dell'assenza di norme, venivano liberamente stabilite dai datori, i quali imponevano fino a 16 ore di lavoro giornaliero, un salario molto basso e nessuna forma di garanzia. La problematica divenne una vera e propria "questione sociale"¹.

Alla fine del secolo si ebbero le prime tutele a favore dei lavoratori, come la stipula di un'assicurazione da parte dei datori per garantire degli indennizzi a coloro che rimanessero coinvolti in un incidente. Visto che le problematiche dei lavoratori non riguardavano esclusivamente i singoli, ma si riflettevano sull'intera collettività, nacquero le prime associazioni sindacali con lo scopo di ridurre il divario del potere decisionale presente tra il datore di lavoro, considerato come parte più "forte" in sede di stipula del contratto, e i lavoratori che si trovavano a dover sottoscrivere delle condizioni inevitabilmente più svantaggiose. Agli inizi del Novecento i sindacati riuscirono ad acquisire potere anche nei confronti dello

¹ Con "questione sociale" si fa riferimento ai problemi sociali nati a seguito dell'industrializzazione. Alcuni esponenti dell'epoca presero coscienza che la classe operaia viveva in condizioni molto critiche, costretta a lavorare in ambienti che mettevano a rischio la salute personale, senza alcuna tutela o diritto politico. Accusarono quindi la classe borghese, proprietaria dei mezzi di produzione, di soprusi nei confronti del proletariato. Nacquero movimenti che iniziarono a teorizzare una distribuzione della ricchezza più equa tra i cittadini, come il socialismo ed il comunismo. L'esponente principale di quest'ultimo, Karl Marx, idealizzò una società senza proprietà privata e quindi senza classi sociali. Riteneva iniquo che i datori di lavoro si appropriassero del "plusvalore", la differenza tra il valore della merce e il salario degli operai, in quanto spettava ai lavoratori stessi.

Stato e, grazie a questo fatto, ottennero diversi risultati importanti tra cui alcune leggi che affrontavano anche i temi dei riposi e delle ferie².

Con l'avvento del fascismo, ogni organizzazione sindacale istituita su iniziativa dei cittadini venne repressa e fu istituito un sindacato unico statale. La pluralità e la libertà dell'organizzazione sindacale vennero ripristinate solo con l'entrata in vigore della Costituzione italiana, dove questo tema viene affrontato all'articolo 39³.

Negli anni '60, a seguito della salita al potere dei governi di centro-sinistra, con il Partito Socialista si tornò a dare importanza alla questione dei lavoratori, grazie all'emanazione di una serie di leggi, raggiungendo l'apice della normativa sul lavoro nel 1970, con l'emanazione dello Statuto dei Diritti del Lavoratore con la legge 20 maggio 1970, n.300.

Negli anni successivi, la legislazione riguardante la tematica del lavoro è compromessa a causa dello scenario economico negativo, perciò la normativa è

² Ad esempio la Legge 30 marzo 1916, n. 356 o il Regio Decreto 19 ottobre 1923, n. 2328.

³ L'articolo 39 della Costituzione stabilisce al primo comma che "L'organizzazione sindacale è libera", perciò era di nuovo concesso ai lavoratori di organizzarsi liberamente in associazioni sindacali facilitando la contrattazione collettiva. Nei commi successivi la norma richiedeva di registrarsi presso un ufficio locale o centrale e di avere uno Statuto, in modo tale che i sindacati avessero assunto personalità giuridica, ma queste ultime disposizioni non sono mai state rispettate per evitare problematiche simili a quelle insorte nel periodo del fascismo.

principalmente “di emergenza” rispetto alle problematiche che sorgono⁴. I decreti più importanti riguardo al diritto alle ferie vengono emanati nei primi anni del 2000, in attuazione delle direttive comunitarie.

1.2 NORMATIVA NELLE FONTI LEGALI

All'interno del nostro ordinamento giuridico sono presenti molteplici fonti tra le quali è possibile individuare diverse norme riguardanti la tematica delle ferie.

Per riuscire a studiare correttamente la questione, è fondamentale analizzare la normativa secondo il principio di gerarchia delle fonti, che prevede all'apice la Costituzione italiana assieme alla disciplina comunitaria, seguite dalle leggi ordinarie nazionali e regionali, mentre alla base si trovano i regolamenti, gli usi e le consuetudini.

Per quanto riguarda il diritto alle ferie, nei prossimi paragrafi sarà analizzata in primis la normativa contenuta all'interno della Costituzione e a seguito quella delle leggi ordinarie nazionali, in quanto questa tematica rientra tra le materie elencate dall'art. 117 della Costituzione per le quali è prevista una competenza esclusiva dello Stato⁵.

⁴ TREPICCIONE G., *Manuale di diritto del lavoro (volume unico): il rapporto di lavoro, diritto sindacale e contenuti extra*, s.l., 2017.

⁵ A seguito della riforma del titolo V della Costituzione (legge cost. 18 ottobre 2001, n. 3), all'interno dell'art. 117, comma 2, lettera “m” viene inclusa anche la materia relativa a “determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che

1.2.1 I principi contenuti nella Costituzione

La Costituzione può essere considerata come la “fonte sulle fonti”, in quanto legittima tutti i processi di produzione del diritto, individuando le fonti del diritto e disciplinando i modi di produzione delle norme giuridiche appartenenti all’ordinamento giuridico⁶. Per questo motivo, la Costituzione è sovraordinata a tutti gli atti giuridici e nessun’altra norma all’interno dell’ordinamento legislativo italiano può contenere disposizioni che non siano coerenti con i principi indicati nella Costituzione stessa.

Al suo interno è possibile trovare una disposizione riguardante le ferie. Nella prima parte della Costituzione, riguardante i “diritti e doveri dei cittadini”, al titolo terzo, che disciplina i “rapporti economici”, è contenuto l’articolo 36 che al terzo comma recita: “Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”

In questa norma viene esplicitato il diritto dei lavoratori ad avere un periodo di ferie durante l’anno regolarmente retribuito. Nemmeno il lavoratore può rinunciare ad esso chiedendo, ad esempio, la monetizzazione relativa allo stesso periodo, tranne in particolari eccezioni che saranno analizzate più avanti.

devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale” fra quelle per le quali esclusivamente lo Stato è autorizzato a emanare leggi.

⁶ BARBERA C., FUSARO A., *Corso di diritto pubblico*, Bologna, Il Mulino, 2018.

Come noto, la maggior parte delle norme contenute nella Costituzione ha carattere programmatico⁷ e ciò significa che il dettato costituzionale non pretende di avere risolto in maniera storica tutti i problemi, ma nasce nella consapevolezza che i suoi principi rappresentano un programma da attuare in maniera diversa man mano che il contesto sociale si evolve. Ciò avviene attraverso provvedimenti legislativi non contrastanti con le disposizioni costituzionali, con il riconoscimento dell'esistenza di ostacoli di fatto e con la successiva realizzazione di un'azione per rimuoverli.

1.2.2 Normativa comunitaria

Le ferie sono un diritto riconosciuto e tutelato anche all'interno della comunità europea. Nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE, al secondo comma dell'art. 31, viene stabilito che "Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite". Questa norma si basa sulla direttiva 93/104/CE, la quale prevede, all'art. 7, che ogni Stato membro è tenuto ad attuare le misure necessarie per far sì che ad ogni lavoratore spetti un periodo annuale di ferie retribuite pari ad almeno quattro settimane. Lo stesso periodo non può essere sostituito da un'indennità

⁷ Le disposizioni contenute all'interno della Costituzione possono essere distinte in due tipologie: le norme precettive, quindi che trovano un'immediata applicazione nei confronti dei soggetti dell'ordinamento giuridico statale; e quelle programmatiche, perciò rivolte al legislatore in quanto prescrivono degli orientamenti per la disciplina riguardante le materie oggetto di queste stesse norme, fra le quali rientra anche l'articolo 36.

finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro. La direttiva è stata parzialmente modificata dalla 2000/34/CE, in riferimento ad alcuni settori ed attività, come quello dei lavoratori marittimi. Queste direttive sono state recepite in Italia con il d.lgs. 66/2003. Il godimento di un periodo di ferie annuali retribuite è previsto anche dall'art. 2 della Carta sociale europea e dall'art. 8 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

In questa analisi, è importante segnalare anche il ruolo ricoperto dalla Corte di giustizia europea, un organo giurisdizionale con sede a Lussemburgo, il quale si occupa di garantire il rispetto di quanto stabilito nei trattati fondativi da parte di tutti gli Stati membri. Si è espressa in diverse occasioni, anche in riguardo alla tematica delle ferie, come con la sentenza nella causa C-155/10, nella quale viene stabilito che la retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di ferie deve, in linea di principio, coincidere con quella che viene normalmente percepita dal lavoratore, perciò si deve tenere in considerazione anche l'eventuale parte variabile dello stipendio erogato. L'obiettivo di questa sentenza è quello di evitare il rischio che il dipendente decida di non richiedere le ferie a causa di una retribuzione più bassa.

Un'altra importante decisione è quella contenuta nelle sentenze nelle cause riunite C-609/17 e C-610/17, con le quali la Corte ha dichiarato legittime le normative nazionali ed i contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie superiori al periodo minimo di quattro settimane. La Corte si è espressa anche

attraverso sentenze riguardanti problematiche inerenti al rapporto tra ferie e congedi⁸ e a quelle tra ferie e licenziamento⁹.

1.2.3 La normativa all'interno del Codice civile

Il Codice civile è una raccolta contenente tutte le leggi pertinenti al ramo del diritto civile, considerato come la più importante fonte per la regolamentazione dei rapporti di diritto privato¹⁰. All'interno del libro quinto "Del lavoro", è presente l'articolo 2109 rubricato "Periodo di riposo", il quale recita:

"Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

⁸ Vedi paragrafo 2.1.1.

⁹ Vedi paragrafo 2.3.

¹⁰ *Il Vocabolario Treccani*, Roma, Istituto dell'Enciclopedia Italiana, vol. I, 1987.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118¹¹.”

A questo proposito è importante approfondire la distinzione tra la nozione di riposo e quella di ferie. Per riposo si fa riferimento alla pausa a cui ha diritto il lavoratore dalla stessa attività lavorativa. Possono essere distinti sia un riposo settimanale, come previsto da questa norma, che tendenzialmente (ma non sempre) coincide con la domenica, ed un riposo giornaliero pari ad 11 ore che deve essere fruito in modo consecutivo, perciò la giornata lavorativa non può mai eccedere la durata di 13 ore in totale. Le ferie, invece, sono dei giorni che vengono normalmente retribuiti, durante i quali il soggetto si astiene dall'attività lavorativa per poter recuperare le proprie energie, sia sul piano fisico che psicologico e per poter dedicare del tempo alla propria famiglia o ad altri interessi personali.

Il Codice civile non stabilisce con precisione la durata delle ferie, ma rimanda ulteriori approfondimenti alla legge o all'equità, mentre stabilisce che la scelta relativa al periodo di ferie di ogni singolo lavoratore deve essere intrapresa valutando contestualmente sia le esigenze dell'impresa che le preferenze del lavoratore, perciò non può derivare da una volontà unilaterale. Il datore, ad

¹¹ In questo articolo si fa riferimento al periodo di preavviso che deve essere osservato sia dal datore di lavoro che dal lavoratore stesso, nel caso in cui una delle due parti voglia recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

esempio, potrebbe modificarlo a causa di problematiche inerenti all'impresa, come per 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. Allo stesso tempo, il lavoratore ha comunque la possibilità di indicare il periodo in cui preferirebbe fruire le ferie.

La Corte costituzionale, un organo di garanzia costituzionale con il compito di giudicare la legittimità della normativa nazionale in riferimento ai principi indicati dalla Costituzione, si è espressa in diverse occasioni in merito a questo articolo. Ad esempio, con la sentenza n. 66 del 1963 ha dichiarato una parziale illegittimità costituzionale di questo articolo in riferimento al secondo comma, limitatamente all'inciso "dopo un anno di ininterrotto servizio", in considerazione dell'art. 36, terzo comma, della Costituzione. Come sarà spiegato meglio anche nel prossimo paragrafo, le ferie non sono un diritto esercitabile esclusivamente da parte del lavoratore che ha prestato la sua opera per almeno un anno, ma riguardano anche coloro che hanno effettuato l'attività lavorativa per un periodo minore. Il calcolo dei giorni di ferie spettanti a questi ultimi verrà effettuato prendendo in considerazione la porzione dell'anno nella quale viene effettuata l'attività lavorativa. In genere, un mese di lavoro dà diritto ad 1/12 del monte ore annuo di ferie e le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni solitamente vengono conteggiate come un mese intero.

Un altro esempio di intervento della Corte costituzionale è quello contenuto nella sentenza n. 189 del 1980, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale “nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo”, perciò anche ai lavoratori assunti con un contratto di prova spetta il diritto ad avere dei giorni retribuiti di ferie.

1.2.4 Le leggi ordinarie

Delle indicazioni più precise e dettagliate, volte a integrare quanto già previsto all'interno dell'art. 2109 del Codice civile, sono presenti all'interno del Decreto Legislativo 66/2003. Il decreto è stato emanato in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE in riferimento ad alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Come indicato nell'art. 2, le disposizioni all'interno del decreto si applicano a tutti i lavoratori impiegati in ogni settore di attività pubblico e privato, compresi gli apprendisti maggiorenni, ad eccezione della gente di mare, del personale di volo nella aviazione civile e dei lavoratori mobili. Inoltre vengono poste delle limitazioni per alcune tipologie di lavoratori, ossia le forze armate e di polizia, protezione civile compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, gli impiegati nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e in altre strutture come biblioteche, musei e delle aree archeologiche dello Stato. Per queste categorie di

lavoratori le disposizioni non si applicano se ci si trova in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica.

All'interno del terzo capo, nell'art. 10 viene disciplinata la tematica delle ferie. In particolare, viene stabilito che "il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane" e, in riferimento allo stesso periodo "non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro". Perciò, solo in caso di licenziamento, dimissioni o qualsiasi caso di risoluzione del contratto lavorativo, è possibile erogare il valore delle ferie non godute con la cosiddetta "indennità sostitutiva". Lo stesso articolo stabilisce anche che possono essere stabilite delle condizioni più favorevoli all'interno dei contratti collettivi rispetto a quelle indicate dalla legge.

Questa norma è stata parzialmente modificata dal successivo Decreto Legislativo 213/04 dove, all'interno dell'art. 1, comma 1, lettera "d", in riferimento al periodo delle ferie viene specificato che "va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione".

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato alcune modalità operative per quanto riguarda la disciplina degli aspetti introdotti da questi due

decreti, compresa quindi la questione delle ferie, con la circolare n. 8 del 3 marzo 2005. Al suo interno, è confermato il divieto di monetizzare il periodo di ferie previsto dalla legge, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Di conseguenza, per quanto riguarda i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno, è ammissibile l'erogazione dell'indennità sostitutiva delle ferie nel caso in cui non sia stata possibile la fruizione delle stesse¹².

Per quanto riguarda il godimento delle ferie, è possibile distinguere tre diversi periodi. Il primo, individuato anche nel d.lgs. 213/04, di almeno due settimane, da fruirsi obbligatoriamente in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione. Allo scadere di questo termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo di ferie, il datore sarà sanzionabile anche nell'ipotesi in cui solo una parte del periodo non è stata goduta. Il secondo periodo di due settimane, anch'esso già previsto nel d.lgs. 213/04, può essere fruito anche in modo frazionato, ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvo il caso di periodi più ampi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva. Se, invece, i tempi previsti sono meno ampi, il superamento di questi ultimi nel rispetto dei 18 mesi, determinerà una violazione esclusivamente contrattuale. Un terzo periodo superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato, ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione, quindi può superare i 18 mesi dalla maturazione.

¹² Ribadito dallo stesso Ministero con nota protocollo 11383 del 6 agosto 2009.

Questo ultimo periodo può anche essere monetizzato, salvo eventuali specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva. La violazione di queste disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da € 130,00 a € 780,00 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione. Nonostante ciò, tutte le situazioni dovranno essere valutate con attenzione, in quanto potrebbero verificarsi dei casi nei quali non è possibile un'applicazione "automatica" del principio della infra-annualità, se ciò si rivela impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale.

Un'ulteriore precisazione si evince dal contenuto dell'art. 6 della Convenzione OIL n. 132/1970, la quale proibisce la sovrapposizione del periodo delle ferie con altre motivazioni di astensione dal lavoro. Nello specifico, la convenzione stabilisce che i giorni festivi ufficiali e consuetudinari, compresi o meno nel periodo di congedo annuale, non saranno computati tra i giorni di ferie che devono essere fruiti obbligatoriamente. Inoltre, viene anche stabilito che i periodi di inabilità al lavoro derivanti da malattie o da altri incidenti non possono essere compresi all'interno dello stesso periodo¹³. Perciò la malattia insorta durante il periodo di ferie sospende la fruizione delle ferie stesse, se essa è tale da pregiudicare la funzione fondamentale delle ferie¹⁴, quindi quella di consentire il recupero delle energie psico-fisiche attraverso il periodo di riposo. L'insorgere

¹³ Ribadito dalla Corte Costituzionale nella sentenza 616/1987.

¹⁴ Ribadito dalla Corte di Cassazione nella sentenza 1947/1998.

della malattia o dell'infortunio deve essere comunicato da parte del lavoratore al Servizio Sanitario Nazionale (INPS), che poi deve trasmettere per via telematica la documentazione necessaria al datore di lavoro, in modo tale da poter richiedere di godere del periodo di ferie perduto a causa della malattia in un secondo momento. I giorni di malattia ed infortunio, inoltre, sono compresi nel calcolo dei giorni utili alla maturazione delle ferie, così come i permessi retribuiti, tra i quali l'astensione obbligatoria per maternità¹⁵ o i permessi previsti dalla legge 104/1992¹⁶.

Al contrario, ci sono altre tipologie di assenze da lavoro durante le quali le ferie non maturano, come l'aspettativa sindacale per cariche elettive¹⁷, le assenze per malattie del bambino¹⁸, il congedo parentale o quello straordinario per l'assistenza a familiari disabili¹⁹.

È importante sottolineare anche il fatto che il diritto alle ferie non matura esclusivamente per i dipendenti assunti con un regime full-time, ma anche per i lavoratori che prestano la loro attività a tempo parziale. La Corte di Cassazione,

¹⁵ Decreto Legislativo 151/2001, art. 22.

¹⁶ La legge prevede una serie di benefici a favore dei lavoratori con disabilità o con un parente disabile, tra cui la possibilità di usufruire di 3 giorni mensili retribuiti per svolgere visite o terapie. Questi giorni vengono considerati per la maturazione delle ferie a seguito della sentenza 2466/2018 della Corte di Cassazione.

¹⁷ Decreto Legislativo 267/2000.

¹⁸ Decreto Legislativo 51/2001.

¹⁹ La questione relativa ai congedi sarà approfondita nel secondo capitolo.

con la sentenza n. 1424/2014, ha stabilito che le ferie spettanti devono essere proporzionate al periodo di lavoro del dipendente, in quanto più è ampia la durata dell'attività prestata, maggiore sarà la necessità di riposo per poter recuperare le energie. Per calcolare l'ammontare dei giorni spettanti, è necessario distinguere due tipologie di contratto part-time: orizzontale e verticale. Il part-time orizzontale prevede che i lavoratori prestino la loro attività tutti i giorni, ma con orario ridotto, perciò a loro spettano gli stessi giorni di ferie ai quali hanno diritto i lavoratori assunti con contratto full-time. Nel part-time verticale, invece, il collaboratore lavora esclusivamente una parte della settimana, del mese o dell'anno, perciò il periodo di ferie non è pari a quello dei lavoratori full-time, ma viene ridotto in proporzione all'attività lavorativa effettivamente svolta.

La disciplina delle ferie non si applica esclusivamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, ma a tutti i contratti di lavoro subordinato, di conseguenza anche a quelli introdotti e modificati dalla "Legge Biagi" n. 30/2003, come previsto all'interno della legge stessa. Ad esempio, in caso di lavoro intermittente e lavoro ripartito, i periodi feriali maturano in proporzione all'attività effettivamente svolta, in modo simile a come vengono calcolate per i lavoratori con part-time verticale.

1.3 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Oltre alle fonti legali, il diritto del lavoro è caratterizzato da un'ulteriore fonte "particolare": la contrattazione collettiva, che può essere considerata come il principale strumento dell'azione sindacale. Il contratto collettivo viene stipulato tra i sindacati dei lavoratori (CGIL, CISL, UIL, etc.) e quelli dei datori di lavoro (Confindustria, Confcommercio, etc.)²⁰ con l'obiettivo di stabilire congiuntamente la disciplina dei rapporti di lavoro individuali e di determinare quali sono i rapporti obbligatori fra le due parti²¹. I contratti collettivi sono previsti anche nella Costituzione all'interno dell'art.39 il quale, in riferimento ai sindacati, all'ultimo comma, recita "Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce".

Lo stesso articolo, al secondo comma, sancisce l'obbligo di registrazione presso uffici locali o centrali, ma considerando il fatto che i sindacati hanno rifiutato tutte le ipotesi di registrazione, solo i datori iscritti all'organizzazione sindacale stipulante sono tenuti all'applicazione dei contratti collettivi, i quali di norma si applicano indistintamente sia ai lavoratori "sindacalizzati" che non.

²⁰ Questo principio è stabilito dall'art. 2067 c.c., il quale recita "I contratti collettivi di lavoro sono stipulati dalle associazioni professionali".

²¹ CARTASEGNA G., *La riforma degli assetti della contrattazione collettiva*, Milano, 2011.

In primis, la contrattazione collettiva riveste una funzione fondamentale dal punto di vista normativo, in quanto determina il contenuto dei contratti lavorativi futuri (livelli retributivi, orario di lavoro, ferie etc.). Riveste anche una funzione obbligatoria, perché disciplina anche gli obblighi e i diritti che riguardano le associazioni sindacali stipulanti i contratti. Può essere identificata anche una funzione “gestionale”²² a seguito della sentenza 268/1994 della Corte Costituzionale. Questa funzione può essere attribuita a quei contratti che contengono regole generali per il datore, relativi alla disciplina di alcuni istituti come i criteri di scelta per i lavoratori da licenziare, da sospendere o da collocare in cassa integrazione.

All’interno dei contratti collettivi è consentita la deroga alla normativa contenuta nelle fonti legali esclusivamente in senso più favorevole nei confronti dei lavoratori, secondo il principio della cosiddetta derogabilità “in melius”.

Nei successivi paragrafi saranno riportati degli esempi di CCNL contenenti delle variazioni nella disciplina delle ferie rispetto a quanto previsto dalla legge.

1.3.1 CCNL metalmeccanici

All’interno di questo contratto collettivo, il tema delle ferie viene affrontato nella sezione IV, all’art. 10. Questa disciplina è caratterizzata da un numero di giorni di

²² RUSCIANO M., “*La metamorfosi del contratto collettivo*”, in Riv. trim. dir. proc. civ., 2009, n. 3, pag. 29 e ss.

ferie riconosciuti ai lavoratori crescenti in base al numero di anni di servizio prestato. Nello specifico, viene stabilito che ogni anno spettano quattro settimane di ferie per i lavoratori fino a 10 anni di anzianità di servizio; quattro settimane e un giorno di ferie per i lavoratori oltre 10 anni di anzianità di servizio e fino a 18 anni di servizio compiuti e, infine, spettano cinque settimane di ferie per i lavoratori con oltre 18 anni compiuti di anzianità di servizio.

1.3.2 CCNL credito

La disciplina di questo contratto collettivo si applica nei confronti dei lavoratori operanti nel settore bancario, quindi le imprese creditizie, finanziarie e strumentali. In questo caso, oltre al calcolo del periodo annuale di ferie, stabilito sulla base dell'anzianità di servizio, è prevista anche una differenziazione in base all'inquadramento dei lavoratori. Infatti, all'interno della sezione VII, al secondo comma dell'art. 49, viene stabilito che i lavoratori appartenenti alle "Aree professionali", durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione, hanno diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno. Dall'anno successivo a quello dell'assunzione e sino a 5 anni spettano 20 giorni di ferie (22 per i lavoratori inquadrati nella 3° Area 4° livello, quindi per i gestori di importanti patrimoni aziendali e professionali); oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità maturata spettano 22 giorni di ferie; infine con oltre 10 anni di servizio spettano 25 giorni di ferie. Nello stesso articolo ,al terzo comma,

viene invece stabilito che tutta la categoria dei Quadri Direttivi ha diritto ad un periodo di ferie annuali fissato in 26 giorni. I lavoratori assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione, hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, per un minimo 6 giorni.

1.3.3 CCNL enti locali

Questo contratto viene applicato agli enti pubblici, quindi agli impiegati delle regioni e delle autonomie locali. L'orario di lavoro settimanale può essere distribuito in cinque o sei giorni, quindi viene maturato il diritto rispettivamente a 28 o 32 giorni di ferie, comprensivi delle due giornate aggiuntive previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una Pubblica Amministrazione e fino al terzo anno di servizio, spettano 26 o 30 giorni di ferie. A tutti i dipendenti sono attribuite altre quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare previste dalla stessa legge 937/1977, che devono essere attribuite dal funzionario responsabile dell'ufficio, reparto, servizio o istituto del lavoratore.

1.3.4 CCNL agricoltura

All'art. 22 viene stabilito che per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, compreso il primo, viene maturato un periodo di ferie retribuite di 30 giorni lavorativi. Di norma questo periodo è continuativo ma, nei casi in cui le

esigenze dell'azienda lo impongano, le ferie possono essere fruito in periodi più brevi non inferiori ai 15 giorni. Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere le ferie salvo, in tal caso, il diritto di rimborso all'impiegato delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro il mese di giugno dell'anno successivo dei giorni di ferie non goduti.

1.3.5 CCNL marittimi

Per quanto riguarda il settore delle attività marittime non esiste un unico CCNL, ma ne sono stati stipulati diversi, sia in base al tipo di lavoro svolto ma anche in considerazione del tipo di imbarcazione sulla quale viene prestata l'attività. Nei confronti dei lavoratori appartenenti a questa categoria, la disciplina delle ferie presenta delle caratteristiche diverse da quella degli altri CCNL perché l'attività lavorativa viene distinta in due periodi: periodi di imbarco, durante i quali i collaboratori prestano la propria opera nelle navi o nei traghetti, e periodi di riposo, durante i quali tornano "a terra".

Ad esempio, per i lavoratori marittimi, che si imbarcano su navi da carico, traghetto per passeggeri o merci superiori a 151 T.S.L., sono riconosciuti 34 giorni di ferie, mentre per i comandanti e direttori di macchina, imbarcati su navi superiori a 151 T.S.L. e inferiori a 3000 T.S.L. o 4000 T.S.C., i giorni riconosciuti sono 35. Il periodo di imbarco varia dai 4 ai 6 mesi in base alla tipologia

dell'imbarcazione, mentre il periodo di riposo è pari ad una percentuale che va dal 33% al 37% della durata del periodo di imbarco, perciò durante questo periodo è possibile la fruizione delle ferie spettanti.

Non sempre il periodo di riposo è calcolato in base ad una percentuale. Ad esempio, per i lavoratori operanti sui mezzi navali speciali con armatore italiano sono comunque riconosciuti 34 giorni di ferie, ma il periodo di riposo è pari alla durata delle ferie maturate durante l'imbarco stesso e ai giorni di riposo compensativo, maturati e non fruiti, relativi ai sabati, alle domeniche ed alle festività trascorsi a bordo, nonché ai giorni di ferie maturati durante il periodo di riposo a terra.

Per i comandanti o direttori di macchina delle navi da crociera, carico e traghetto passeggeri o merci superiori a 3000 T.S.L., è previsto un periodo di ferie retribuite di 37 giorni feriali, sabati inclusi, per ogni anno di servizio o pro-rata.

Altre particolarità diverse sono presenti nel CCNL previsto per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio e di soccorso delle navi. Spettano 31 giorni di ferie all'equipaggio e 33 giorni per il personale preposto al comando e alla direzione di macchina; tali periodi sono rispettivamente aumentati a 33 e 35 giorni per il personale avente anzianità di servizio pari almeno a 10 anni.

1.3.6 CCNL nei confronti dei lavoratori stranieri

In alcuni contratti collettivi è prevista un'agevolazione a favore dei lavoratori che prestano la loro attività nel territorio italiano, ma sono originari di un'altra nazione. Ad esempio nel CCNL commercio e terziario all'art. 147 e nel CCNL edili agli artt. 15 e 62 è previsto che, per rendere più vantaggioso il rientro del lavoratore con cittadinanza non italiana presso la propria abitazione nel suo paese d'origine, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio successivo all'anno di maturazione delle stesse, salvo l'obbligo di fruire comunque di due delle quattro settimane di ferie previste per legge. Questa possibilità può essere concessa su richiesta del lavoratore stesso e solo a seguito dell'accettazione da parte del datore di lavoro.

1.3.7 Esiti del confronto con la contrattazione collettiva

Nei precedenti paragrafi, è stata analizzata la disciplina riguardante le ferie contenuta in alcuni dei principali contratti collettivi vigenti nel nostro ordinamento. Non si è potuto dare atto di tutti i CCNL a causa della loro numerosità, ma esaminando quelli proposti è possibile trarre delle importanti conclusioni. I contratti collettivi, in questo ambito, attribuiscono un vantaggio ai lavoratori rispetto alla normativa nazionale, attribuendo loro un diritto potestativo, inteso come un diritto che riconosce un potere in capo a un soggetto, finalizzato alla tutela di un suo interesse. In questo caso, l'interesse riguarda la fruizione delle

ferie, in quanto i contratti collettivi possono riconoscere un numero maggiore di giorni, possono prevederne un aumento crescente in base all'anzianità di servizio, o delle condizioni più elastiche in riguardo alle tempistiche sul loro godimento.

CAPITOLO II

PROBLEMATICHE ATTUALI DEL DIRITTO ALLE FERIE

2.1 RAPPORTO TRA FERIE E CONGEDI

Tra le problematiche riguardanti le ferie rientra il rapporto controverso con i congedi, ossia una delle cause di sospensione del rapporto lavorativo.

Per “congedo” si fa riferimento ad un periodo durante il quale il lavoratore si assenta dal luogo di lavoro a causa di specifiche necessità. Esistono vari tipi di congedi, i quali possono essere obbligatori, facoltativi, integralmente retribuiti o solo in parte.

2.1.1 Il congedo di maternità, di paternità e parentale

I congedi di maternità, paternità ed il congedo parentale sono disciplinati dal d.lgs. 151/2001.

Uno degli esempi più noti di congedo è quello di maternità, un periodo di astensione obbligatoria della durata complessiva di cinque mesi, i quali sono fruiti in parte precedentemente la data presunta del parto e per la quota restante nel periodo successivo. Alla lavoratrice spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione globale media, anche se alcuni contratti collettivi prevedono

l'integrazione da parte del datore fino al 100% della retribuzione²³. Inoltre, durante questo periodo maturano le ferie come nelle giornate ordinarie di lavoro. Una problematica che può verificarsi frequentemente è la coincidenza del congedo di maternità con il periodo di fruizione delle ferie. A questo proposito è intervenuta la Corte di giustizia con la sentenza del 18 marzo 2004 della causa C-342/01, con la quale è stato stabilito che le lavoratrici hanno il diritto di godere delle ferie in un periodo diverso da quello del congedo di maternità, anche nel caso in cui il periodo feriale è stato già predisposto dalla contrattazione collettiva. È importante segnalare, come indicato nella stessa sentenza, che la finalità delle ferie è diversa da quella del congedo di maternità, in quanto quest'ultimo è volto alla protezione della condizione biologica della donna, sia prima che dopo la gravidanza, ma vuole anche tutelare la particolare relazione tra la lavoratrice e il bambino durante il periodo successivo al parto.

Per quanto riguarda il congedo di paternità, a partire dal 2020 è previsto un allungamento dei giorni di astensione obbligatoria dal lavoro, che diventano sette, come previsto dalla Legge di Bilancio, per poter recepire la direttiva europea del 4 aprile 2019. Questi giorni prevedono una retribuzione pari a quella che spetta normalmente al lavoratore e l'ordinaria maturazione delle ferie.

²³ DI STASI A., *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, Giuffrè Editore, 2018.

Diverso è il caso del congedo parentale, il quale prevede la possibilità per i neo genitori di astenersi dall'attività lavorativa per un periodo massimo di sei mesi per la madre e fino a cinque per il padre. Il totale del congedo non può in ogni caso superare dieci mesi. Ai sensi dello stesso d.lgs. 151/2001, durante il godimento di questo congedo matura l'anzianità di servizio ma non le ferie. Anche la Corte di giustizia, con la causa C-12/17, ha confermato questa tendenza, affermando che il periodo di congedo parentale non può essere equiparato ad un periodo di effettivo lavoro, perciò da esso non discende la necessità del riposo feriale.

2.1.2 Congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale è un periodo spettante ai lavoratori in occasione del loro matrimonio, i quali hanno la possibilità di godere di norma di 15 giorni di astensione dall'attività lavorativa regolarmente retribuiti. È importante sottolineare che queste giornate non possono essere computate nel calcolo dei giorni di ferie annuali spettanti ai dipendenti, né in caso di matrimonio²⁴ né di unione civile²⁵.

2.1.3 Permessi derivanti dalla legge n. 104/92 e congedo straordinario

La direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 20 del 20 maggio 2016, ha precisato che deve

²⁴ R.D.L. 1334/1937, art. 1 e Legge 339/1958, art. 15.

²⁵ Legge 76/2016.

essere consentito al lavoratore di usufruire dei giorni di permesso previsti dalla Legge n. 104/92 per poter prestare assistenza ad un proprio familiare con certificazione di grave handicap, anche nel caso in cui il periodo coincida con quello delle ferie già programmate. I giorni di ferie, quindi, non possono coincidere nemmeno con quelli dei permessi previsti dalla Legge 104, perciò gli eventuali giorni di ferie non goduti dovranno essere fruiti in un periodo differente. Lo stesso principio vale anche per il congedo straordinario, il quale consiste in un periodo di massimo due anni di assenza dal lavoro nel caso di assistenza ad un familiare con disabilità grave, in quanto le giornate di ferie non vanno computate nel conto del congedo straordinario²⁶. A differenza dei tre giorni della Legge 104/92, durante il periodo del congedo straordinario non è prevista la maturazione delle ferie²⁷.

2.2 RAPPORTO TRA FERIE E LICENZIAMENTO

Come anticipato già nel primo capitolo, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per licenziamento, può essere corrisposta l'indennità sostitutiva nell'ipotesi di impossibilità di fruizione delle ferie.

Tra i rischi derivanti da questa disposizione, è da segnalare la possibilità che il datore obblighi il lavoratore a godere delle ferie durante il periodo di preavviso,

²⁶ Messaggio INPS n. 28379 del 25.10.2006.

²⁷ D.lgs.119/2011, art. 4.

per evitare di dover corrispondere sia la retribuzione sia l'indennità sostitutiva alla fine del rapporto. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 985 del 17 gennaio 2017, ha sottolineato il principio della non sovrapposibilità del periodo di preavviso con quello delle ferie, pertanto sarà necessario calcolare nuovamente i giorni del periodo di preavviso escludendo quelli di fruizione delle ferie che ne interrompono la decorrenza. Secondo la Corte, nell'ipotesi in cui il datore prenda la decisione unilaterale di collocare in ferie il lavoratore che si era dichiarato disposto a prestare la sua attività lavorativa durante il preavviso, sussiste una "giusta causa" di recesso dal rapporto di lavoro da parte del lavoratore.

Analogamente si può ritenere che anche nell'ipotesi in cui, in caso di dimissioni, sia il lavoratore a richiedere i giorni di ferie durante il preavviso, sarà necessario posticipare la data della fine del rapporto di lavoro.

Un'altra problematica che può presentarsi è il caso in cui il lavoratore abbia rinunciato a godere dei propri giorni di ferie previsti dalla legge prima della fine del rapporto di lavoro. In questo caso potrebbe non essere ammessa la monetizzazione delle ferie non godute. La Corte di Giustizia²⁸ ha dichiarato che il lavoratore perde il diritto ai giorni di ferie annuali retribuiti e alla relativa indennità finanziaria per il fatto di non aver chiesto la fruizione delle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro. Tali diritti possono estinguersi nella sola fattispecie nella quale il lavoratore è stato effettivamente posto, dal proprio datore

²⁸ Sentenze nelle cause C-619/16 e C-684/16.

di lavoro, nelle condizioni di godere dei giorni di ferie rimanenti in tempo utile, perciò precedentemente alla data della fine del rapporto di lavoro. Queste circostanze devono essere provate dal datore di lavoro. Se, invece, non è possibile dimostrare che il lavoratore si sia astenuto, deliberatamente e con piena consapevolezza, dal godimento delle proprie ferie annuali retribuite, dopo essere stato posto in condizione di esercitare il suo diritto alle stesse, il datore dovrà versare la relativa indennità monetaria in sostituzione delle ferie che sono state maturate e non godute.

2.3 FERIE ED INFORTUNI: L'EMERGENZA COVID-19

Una problematica che si presenta spesso all'interno della vita aziendale è quella dell'infortunio sul lavoro, il quale, per essere considerato tale, deve presentare tre caratteristiche fondamentali: l'evento lesivo, il quale può causare un'inabilità temporanea o permanente; la "causa violenta", intesa come un evento traumatico che determina, in tempi brevi, un danno alla salute del lavoratore e, infine, l'infortunio deve essere avvenuto in occasione di lavoro²⁹.

Una particolare tipologia di infortunio sul lavoro che si è manifestata recentemente è quella causata dal Covid-19³⁰. Con il diffondersi del nuovo Coronavirus, individuato per la prima volta alla fine del 2019, la maggior parte

²⁹ Testo unico sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124).

³⁰ Nota INAIL 17 marzo 2020 e successiva circolare n. 13 del 3/04/2020.

delle aziende si sono trovate in una situazione di forte difficoltà. Si è rivelata necessaria l’emanazione di misure restrittive riguardanti inizialmente un territorio limitato³¹, il quale successivamente è stato ampliato³², ed infine le disposizioni sono state estese a tutto il territorio italiano³³ con l’obiettivo di contenere e gestire l’emergenza epidemiologica. A seguito di questi provvedimenti, è stata concessa la prosecuzione delle regolari attività lavorative esclusivamente alle imprese operanti nel settore alimentare, farmaceutico e alle imprese impiegate in attività ausiliari ad esse. Tutte quelle appartenenti ad altri settori hanno dovuto interrompere il loro esercizio, tanto che si stima che circa il 75% della forza operaia italiana sia stata obbligata a sospendere la propria attività, ma l’interruzione ha coinvolto anche altre categorie di lavoratori come quelli che si occupano della distribuzione commerciale, di bar e ristoranti³⁴.

Per questi motivi, le aziende si sono trovate in forte difficoltà nei confronti dei propri dipendenti, in quanto costrette ad interrompere l’attività lavorativa ma tenute in ogni caso a erogare la normale retribuzione ai lavoratori, nonostante la carenza di guadagni causata dall’emergenza epidemiologica.

³¹ Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6.

³² DPCM 1 marzo 2020.

³³ DPCM 9 marzo 2020.

³⁴ PIRONE D., “Coronavirus, chiuse tutte le fabbriche: ecco le aziende che si fermeranno. Le schede”, 23/03/2020, Il Messaggero. Disponibile in: https://www.ilmessaggero.it/italia/coronavirus_italia_news_aziende_chiuse_fino_a_quando_quali_sono_fabbriche_ferme_decreto_conte_divieti_governo-5127077.html.

Per risolvere parzialmente queste problematiche, alcuni datori hanno sollecitato i propri lavoratori ad usufruire in questo periodo dei loro giorni di ferie. Questa possibilità è stata suggerita anche dagli ultimi provvedimenti governativi³⁵, i quali raccomandano ai datori di “promuovere” la fruizione delle ferie come misura di contenimento della diffusione del virus. A seguito di ciò, si aprono diverse questioni legate alla legittimità di una decisione presa unilateralmente in riguardo alla collocazione in ferie, in quanto la normativa di base, già illustrata nel primo capitolo, implica la necessità di un accordo tra entrambe le parti interessate. Per analizzare questa ipotesi, è importante fare una distinzione tra le ferie già maturate e non ancora godute e quelle che non sono state ancora maturate. Secondo una possibile interpretazione, vista la situazione di eccezionale emergenza, la fruizione delle ferie può essere imposta dal datore di lavoro per quanto riguarda quelle arretrate e quelle già maturate, anche nel caso di riduzione parziale dell’attività³⁶. Il discorso è più complicato per quanto riguarda le ferie relative all’anno in corso che non sono state ancora maturate, per le quali è difficile trovare un’interpretazione considerabile valida nei confronti di ogni ipotesi. Innanzitutto, è importante valutare la motivazione alla base della collocazione in ferie, distinguendo tra l’interruzione “obbligata” dell’attività lavorativa ai sensi dei

³⁵ DPCM 9 marzo, ribadito anche con il DPCM 11 marzo.

³⁶ ALBINI M., “*COVID-19: Quando il datore di lavoro può imporre le ferie*”, 12/03/2020, Studio Legale Albini & Partners. Disponibile in <https://www.studiolegalealbini.it/news/covid-19-quando-il-datore-di-lavoro-puo-imporre-le-ferie/>.

DPCM già citati, o una chiusura o riduzione dell'esercizio a causa della decisione dell'imprenditore conseguente al calo del lavoro. Nel primo caso, può essere ritenuto ammissibile il collocamento del personale in ferie quantomeno in una prima fase, per consentire il tempo necessario a valutare ulteriori soluzioni come il ricorso ad un ammortizzatore sociale o la predisposizione a forme di lavoro diverse da quella ordinaria come lo "smart working", quando possibile. In questa ipotesi, la soluzione del godimento delle ferie è difficilmente contestabile dal lavoratore o dal sindacato, in quanto una possibile alternativa potrebbe essere quella della sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione.

Diverso è il caso, invece, nel quale l'interruzione dell'attività avvenga a causa di una scelta dell'imprenditore. Trattandosi di ferie non ancora maturate ed essendo in assenza di un obbligo normativo sulla chiusura dell'impresa, il collocamento unilaterale del lavoratore in ferie può essere soggetto a successive contestazioni³⁷. In ogni caso, può essere considerato ragionevole lasciar trascorrere un tempo "tecnico", necessario e condivisibile, per permettere alle aziende ed enti locali di organizzarsi per riuscire ad assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, ma dopo

³⁷ BOTTINI A., "Ferie già maturate, il datore può imporle", 11/03/2020, Quotidiano del lavoro – Il Sole 24 ore. Disponibile in: <http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com/art/rapporto-lavoro/2020-03-10/ferie-gia-maturate-datore-puo-imporle-204409.php?uuid=ADn8OPC> .

questo periodo iniziale i lavoratori devono essere messi in condizione di poter eseguire le loro attività senza dover rinunciare ai loro diritti spettanti per legge, come le ferie. Infatti, è fondamentale tener presente la funzione principale delle ferie, cioè quella di consentire il ripristino delle energie sia dal punto di vista fisico che psicologico, grazie a dei giorni durante i quali non viene effettuata l'attività lavorativa ma si è liberi di trascorrere il tempo con i propri affetti, coltivare interessi personali, o semplicemente di potersi rilassare. A causa dell'emergenza epidemiologica, la fruizione dei giorni di ferie potrebbe non essere utile a questi scopi, ma volta esclusivamente a soddisfare esigenze unilaterali del datore di lavoro. L'imposizione delle ferie rischia di diventare quindi un atto discriminatorio ed imposto in maniera coattiva verso i dipendenti, senza alcun preventivo confronto con i sindacati o i lavoratori stessi. Perciò, alla fine del periodo emergenziale, sarà importante fare chiarezza analizzando in maniera puntuale tutte le situazioni nelle quali la decisione di collocazione in ferie è stata presa esclusivamente dal datore, se necessario anche davanti al Giudice del Lavoro in quanto, in alcuni casi, si potrebbe anche arrivare a fare richiesta del reintegro del monte ore di ferie maturate dal dipendente alle autorità competenti³⁸.

³⁸ CISAL Rieti, “*Coronavirus, CISAL Rieti: “Ferie forzate. Passata l'emergenza parola ai giudici del lavoro”*”, 26/03/2020, Rieti in vetrina. Disponibile in: <https://www.rietinvetrina.it/coronavirus-cisal-rieti-ferie-forzate-passata-lemergenza-parola-ai-giudici-del-lavoro/>.

2.3.1 Gli ammortizzatori sociali come alternativa alle ferie

Per “ammortizzatori sociali” si intende un complesso di misure finalizzate al sostegno del reddito dei lavoratori che si trovano in una situazione di disoccupazione o di sospensione dell’attività in costanza di rapporto di lavoro. Possono costituire un’alternativa alla fruizione obbligata delle ferie, anche in periodi emergenziali come quello del nuovo Coronavirus.

Ad esempio, in questa fase è possibile ricorrere alla Cassa integrazione in deroga, prevista dal Decreto Legge 18/2020, il cosiddetto decreto “Cura Italia”. A causa della straordinaria emergenza, per fare domanda non è necessario l’accordo con i sindacati, fatta eccezione per l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto che possono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. La Cig può essere richiesta per un periodo fino a nove settimane, fatta eccezione per i territori appartenenti alla “zona rossa”³⁹, i quali hanno diritto ad ulteriori nove settimane previste dal Decreto Legge 9/2020. Inoltre, può essere presentata domanda anche da parte delle imprese che hanno consumato in precedenza il plafond “ordinario” o per quelle che hanno in corso un’autorizzazione Cigo o assegno ordinario, anche per periodi

³⁹ DPCM 1 marzo 2020.

già autorizzati o per quelli oggetto di domande già presentate e non ancora definite⁴⁰.

È importante segnalare che per avere accesso a questo ammortizzatore sociale non è necessario aver precedentemente usufruito dei giorni di ferie disponibili⁴¹. Di norma, infatti, si tende a promuovere la collocazione in ferie per poter avere accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. Come indicato dal Ministero del Lavoro con Decreto 83473/2014, e ribadito dalla circolare INPS n. 107/2015, l'impresa, per avere accesso ai trattamenti di integrazione salariale, deve aver preventivamente utilizzato gli strumenti di "ordinaria flessibilità", tra i quali rientra la fruizione delle ferie residue. Solitamente, si tende ad utilizzare preventivamente le ferie maturate non solo per ragioni di interesse pubblico, ma anche per rispondere ad un'esigenza di tutela del reddito del lavoratore, in quanto i trattamenti di integrazione salariale non coprono l'intera retribuzione e spesso deve trascorrere un lasso di tempo tra la sospensione del lavoro e l'effettivo percepimento del trattamento⁴². Nonostante la Cig relativa all'emergenza

⁴⁰ DE FUSCO E., "Coronavirus, come si accede alla cassa integrazione d'emergenza", 30/03/2020, Il Sole 24 ore. Disponibile in: <https://www.ilsole24ore.com/art/coronavirus-come-si-accede-cassa-integrazione-senza-accordo-sindacale-ADgflgG> .

⁴¹ Circolare INPS 47/2020.

⁴² BOTTINI A., "Cig e ammortizzatori in deroga, doppio binario sulle ferie", 12/03/2020, Quotidiano del lavoro - Il Sole 24 ore. Disponibile in: <http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com/art/rapporto-lavoro/2020-03-11/cig-e-ammortizzatori-deroga-doppio-binario-ferie-210250.php?uuid=ADUAAfC> .

Coronavirus preveda un'indennità pari all'80% della retribuzione, come quella prevista per le altre forme di cassa integrazione, non viene richiesta la preventiva collocazione in ferie dei lavoratori, rappresentando quindi una sorta di "eccezione" rispetto all'ordinaria concessione degli ammortizzatori sociali.

CONCLUSIONI

Il tema delle ferie è stato e rimane tutt'ora un argomento piuttosto controverso. Nonostante la loro indiscussa importanza nella vita lavorativa e privata dei dipendenti, le leggi su questo argomento sono state introdotte piuttosto recentemente nel nostro ordinamento giuridico e non sono esenti da problematiche connesse alla loro corretta applicazione.

La normativa dedicata alle ferie, malgrado sia presente in tutte le principali fonti legislative, nazionali e comunitarie, è soggetta a diverse possibili interpretazioni, alcune delle quali possono entrare in contrasto con l'obiettivo fondamentale delle ferie stesse, ossia la possibilità concessa ai dipendenti di usufruire di periodi di riposo dall'attività lavorativa per potersi concedere momenti di svago e per coltivare interessi personali.

Le problematiche possono nascere sia a causa di eventi "ordinari", come in relazione alla richiesta di congedi da parte del lavoratore o per il licenziamento su volontà dell'impresa, ma anche da situazioni straordinarie, come quella legata alla recente emergenza causata dalla diffusione del Covid-19.

In ogni caso, non è semplice realizzare un elenco esaustivo di tutte le fattispecie che potrebbero verificarsi, ma tra i rischi principali vi è quello nel quale il datore di lavoro imponga la sua volontà nella scelta del periodo di collocamento dei propri dipendenti in ferie, a causa di motivazioni che, ad esempio, potrebbero essere collegate all'attività dell'impresa, come la collocazione in ferie forzate a

causa dell'emergenza epidemiologica o la coincidenza delle stesse con un periodo di congedo per non far assentare il lavoratore dalle proprie mansioni per un periodo troppo prolungato. In alternativa, il datore potrebbe imporre la fruizione delle ferie per ragioni di tipo economico, come nell'ipotesi della coincidenza con un periodo di comporto prima del licenziamento, in modo tale da non dover erogare un'indennità finanziaria alla fine del rapporto, oppure, in caso di collocamento in ferie durante un congedo retribuito, per non dover versare al lavoratore la regolare retribuzione, nonostante la sua assenza dall'attività lavorativa, sia nel periodo del congedo che in quello delle ferie.

Oltre a queste problematiche, e ad altre simili che potrebbero verificarsi, è importante sottolineare il fatto che potrebbero essere messi in atto comportamenti scorretti anche da parte del lavoratore, il quale, analogamente al proprio datore di lavoro, non è autorizzato a decidere autonomamente i giorni nei quali usufruire delle ferie.

In ogni caso, è importante che la decisione non venga presa unilateralmente da nessun individuo, ma che sia condivisa da entrambe le parti, tenendo conto sia delle esigenze produttive dell'azienda ma anche di quelle attinenti alle necessità personali del lavoratore.

BIBLIOGRAFIA

- ALBINI M., “*COVID-19: Quando il datore di lavoro può imporre le ferie*”, in Studio Legale Albini & Partners, 12/03/2020.
- BARBERA C., FUSARO A., *Corso di diritto pubblico*, Bologna, Il Mulino, 2018.
- BOTTINI A., “*Ferie già maturate, il datore può imporle*”, in Quotidiano del lavoro – Il Sole 24 ore, 11/03/2020.
- BOTTINI A., “*Cig e ammortizzatori in deroga, doppio binario sulle ferie*”, in Quotidiano del lavoro – Il Sole 24 ore, 12/03/2020.
- CISAL Rieti, “*Coronavirus, CISAL Rieti: “Ferie forzate. Passata l'emergenza parola ai giudici del lavoro”*”, in Rieti in vetrina, 26/03/2020.
- CARTASEGNA G., *La riforma degli assetti della contrattazione collettiva*, Milano, 2011.
- DE FUSCO E., “*Coronavirus, come si accede alla cassa integrazione d'emergenza*”, in Il Sole 24 ore, 30/03/2020.
- DI STASI A., *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, Giuffrè, 2018.
- *Il Vocabolario Treccani*, Roma, Istituto dell'Enciclopedia Italiana, vol. I, 1987.
- PIRONE D., “*Coronavirus, chiuse tutte le fabbriche: ecco le aziende che si fermeranno. Le schede*”, in Il Messaggero, 23/03/2020.

- ROSSI A., *L'infortunio sul lavoro e le malattie professionali*, Rimini, Maggioli, 2010.
- RUSCIANO M., “*La metamorfosi del contratto collettivo*”, in Riv. trim. dir. proc. civ., 2009, n. 3, pag. 29 e ss.
- TREPICCIONE G., *Manuale di diritto del lavoro (volume unico): il rapporto di lavoro, diritto sindacale e contenuti extra*, s.l., 2017.
- ZOPPOLI L. (a cura di), *I rapporti di lavoro nel diritto vivente. Casi e materiali*, Torino, G. Giappichelli, 2013.