

# FERIE

Il lavoratore ha il diritto irrinunciabile a ferie annuali retribuite. Il diritto alle ferie soddisfa le esigenze psicofisiche fondamentali del lavoratore, consentendo di partecipare più incisivamente nella vita di relazione, familiare e sociale, tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore di lavoro.

La durata minima delle ferie è fissata in quattro settimane.

I contratti collettivi possono estendere tale periodo, ma non ridurlo. Le ferie maturano nel corso del rapporto, anche se questo dura meno di un anno o è in prova. Vengono godute in un arco temporale stabilito dal datore di lavoro sulla base delle proprie esigenze organizzative ma il lavoratore deve essere preventivamente informato.

Tuttavia il datore di lavoro, in materia di ferie, deve realizzare un equo contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro.

## **CCNL METALMECCANICO INDUSTRIA FEDERMECCANICA**

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno

diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugiata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

I giorni festivi di cui all'art. 9 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione).

Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

- L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

- Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.
- Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.
- L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito tra le parti in sede aziendale, le aziende con

più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della R.s.u., sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

## NORME DI LEGGE

**Si possono distinguere tre periodi di ferie:**

**un primo periodo, di almeno due settimane**, da fruirsì nel corso dell'anno di maturazione in modo ininterrotto su richiesta del lavoratore. La richiesta deve essere formulata tempestivamente in modo che il datore di lavoro possa operare il corretto temperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore;

**un secondo periodo di due settimane**, necessarie al completamento dell'obbligo delle quattro settimane previste dalla norma, da fruirsì anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, fatto salvo l'eventuale diverso periodo di differimento stabilito dalla contrattazione collettiva;

un eventuale terzo periodo superiore al minimo delle quattro settimane e previsto dalla contrattazione collettiva che può essere fruito anche in modo frazionato entro il termine stabilito dalla contrattazione stessa.

**In sintesi, esiste un doppio sistema in materia di ferie:**

la disciplina legale che stabilisce un minimo di quattro settimane di ferie, obbligatorie e non monetizzabili, e quella contrattuale consistente anche nella previsione migliorativa di un ulteriore periodo di ferie che potrà anche essere monetizzato, tenendo conto per il settore del pubblico impiego delle previsioni specifiche.

La durata delle ferie, è determinata da contratti collettivi nel rispetto dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003. Questa norma prevede il diritto dei lavoratori ad un periodo annuale di ferie retribuite (principio cd di introannualità delle ferie) non inferiore a quattro settimane, di cui il datore di lavoro deve consentire la fruizione, nell'anno di maturazione, di almeno due settimane, possibilmente consecutive se richiesto dal lavoratore. Le restanti due devono essere invece fruito nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Dall'art 2109 c.c. ricaviamo un espresso obbligo del datore di lavoro di fornire preventiva comunicazione al lavoratore recante indicazione del periodo di collocazione in ferie, nulla invece si dice sul "come" questa comunicazione vada resa. L'assenza di indicazioni specifiche lascerebbe così intendere l'assenza di una forma ad substantiam da un lato ed una ampia libertà datoriale nella individuazione e selezione del modo preferito per fornire la comunicazione dall'altro. Il datore di lavoro sarebbe quindi adempiente al suo obbligo anche nell'ipotesi in cui fornisse comunicazione in modo orale.

Non meno rilevante è poi la questione del preavviso con cui questa comunicazione deve necessariamente essere fornita ai dipendenti. A questo proposito non si riconosce un periodo stabilito, si parla piuttosto del tempo necessario per consentire al lavoratore di poter utilmente organizzare il proprio tempo. Si ricorda a questo proposito una sentenza del Trib. Milano (del 24.4.1996) in cui si dichiarava l'illegittimità della determinazione del periodo di ferie poiché il preavviso di soli due giorni rendeva la fruizione delle stesse oggettivamente impossibile per il lavoratore.

### Quando devono essere godute

L'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente al datore di lavoro. Il potere discrezionale del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie, però, non è privo di vincoli.

Egli infatti è tenuto a:

- tenere conto degli interessi del lavoratore (art. 2109 codice civile);
- comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie con sufficiente preavviso in modo da consentire al lavoratore di organizzare al meglio il riposo concesso;
- rispettare il principio per cui le ferie devono essere godute entro l'anno e non successivamente.

**Pertanto, è illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché:**

- non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali;
- non venga salvaguardata la funzione fondamentale delle ferie, ossia di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche.

### **Sanzioni per il datore di lavoro**

In generale la violazione delle disposizioni in materia di ferie dei dipendenti è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

### **Sospensione delle ferie in caso di malattia**

La malattia insorta durante il periodo di ferie sospende le ferie stesse se la malattia è tale da pregiudicare la funzione delle ferie, il cui scopo è consentire il recupero delle energie psico-fisiche attraverso il riposo e la ricreazione.

Il lavoratore ammalatosi durante le ferie deve trasmettere il certificato di malattia in via telematica all'INPS (la procedura la fa il medico del Servizio Sanitario Nazionale, non il lavoratore), in modo da portare a conoscenza del datore di lavoro lo stato di malattia del proprio dipendente.

Solo così facendo si ha poi diritto di richiedere di godere del periodo di ferie perduto a causa della malattia.

Pertanto, la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia opera soltanto a seguito della comunicazione dello stato di malattia al datore di lavoro, salvo che quest'ultimo non provi l'infondatezza di detto presupposto, cioè provando che la natura della malattia non ha impedito il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.