

FERIE ED EX FESTIVITA': istruzioni per l'uso **nel settore della riscossione**

Sull'importante argomento FERIE & EX FESTIVITA', alla luce delle novità introdotte dal DL.95/2012 (meglio noto come *spending review*) e delle "comunicazioni" che si stanno rincorrendo nelle aziende, riteniamo importante ripilogare le regole in materia derivanti dalla Legge e dal CCNL, facendo chiarezza sui "diritti" dei Lavoratori e sui "poteri" in capo al Datore di Lavoro.

SPENDING REVIEW

**DL. n. 95 del 06 luglio 2012,
come convertito dalla Legge n.135 del 07 agosto 2012.**

Art. 5, comma 8: Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'art.1, comma 2, della legge 31.12.2009, n.196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto.

EX-FESTIVITA'

■ **Art. 54 CCNL 09 aprile 2008:**

comma 2: *I permessi per ex festività sono fruibili nel periodo compreso fra il 16 gennaio e il 14 dicembre di ogni anno.*

comma 3: *La richiesta di fruizione va effettuata con un congruo preavviso.*

Le ex festività devono essere inserite nel piano ferie solo se si desidera aggiungerle (in tutto o in parte) ad un periodo di ferie, oppure se si utilizzano in tre o più giornate consecutive. (Diversamente non vi è alcun obbligo di programmare la loro fruizione.)

comma 5: *I permessi per ex festività non fruiti vengono liquidati entro la fine di febbraio dell'anno successivo.*

Il DL 95/2012 modifica solo quanto previsto al comma 5, non consentendone più la monetizzazione, in caso di mancata fruizione.

Art. 36, Costituzione Italiana 01 gennaio 1948:

Comma 3: *il lavoratore ha diritto al riposo settimanale ed a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*

Art. 2109 Codice Civile: *Il prestatore di lavoro ha diritto 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.*

Art. 10 del Dlgs. 66 del 29 aprile 2003:

comma 1, come modificato dall'art.1, lettera d, del Dlgs 213 19.07.2004: *Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, 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.*

comma 2: *Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.*

Art. 53 CCNL 09 aprile 2008:

comma 2 e 3: stabiliscono la durata delle ferie per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi, in base all'anzianità di servizio, con un minimo di quattro settimane.

comma 4: *I turni di ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'azienda, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati. Solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice.*

comma 5: *L'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.*

comma 6: *Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio.*

comma 7: *L'azienda può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.*

Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) sentenza n. 13980/2000:

Il lavoratore che non ha goduto del periodo di riposo entro l'anno lavorativo non può essere costretto a prendere ferie in giorni non graditi.

Circolare INPS del 15 gennaio 2002: Versamento dei contributi previdenziali per ferie non godute: relativamente alle ferie non godute, la circolare stabilisce che trascorso il termine di diciotto mesi dalla maturazione del diritto alle ferie, sia l'azienda che il lavoratore sono obbligati ad effettuare il versamento dei contributi assicurativi all'INPS (per il lavoratore/lavoratrice provvede direttamente l'azienda in qualità di sostituto d'imposta). Successivamente, all'atto della eventuale fruizione delle ferie arretrate, l'azienda provvederà a rimborsare al lavoratore/lavoratrice quanto a suo tempo trattenuto.

Il DL 95/2012 non prevede più la liquidazione delle ferie non godute all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Ha effetto, quindi, solo su quanto previsto al c.2 dell'art.10 del Dlgs 66/2003. Nulla cambia per il personale in servizio.



FALCRI silcea

Alla luce di quanto sopra si rileva che le uniche modifiche introdotte dal DL. 95/2012, per il personale in servizio, riguardano le sole ex festività che, se non fruito entro il 14 dicembre dell'anno di competenza, non saranno liquidate nel mese di febbraio dell'anno successivo.

Analogo trattamento sarà destinato alle festività civili coincidenti con la giornata di domenica (art. art. 52 comma 4 CCNL 09.04.2012), che daranno luogo solo al riposo compensativo. Nel 2013 tale casistica ricorrerà solo per il 2 giugno.

- Come ha chiarito anche la Suprema Corte di Cassazione, il datore di lavoro nell'organizzare i turni di ferie **"...deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro. In sostanza l'imprenditore deve organizzare il periodo delle ferie in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi"** (Sentenza – Sez. Lavoro n. 13980/2000).
- **E' 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 (Pretore Milano 20/1/99, est. Cecconi, in D&L 1999, 359).
- **È illegittima la determinazione unilaterale** del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto **di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche** (nella fattispecie, il Pretore ha ritenuto in contrasto con la funzione dell'istituto la fruizione di un solo giorno di ferie per disposizione del datore di lavoro) (Pretore Milano 16/11/96, est. Cincotti, in D&L 1997, 344).

Pur nella comprensione e nel rispetto delle *"esigenze dell'impresa"* (art. 2109 c.c.) non ci appare giustificabile, alla luce di quanto sta avvenendo nelle aziende del settore della riscossione, la forzatura alla fruizione delle ferie che viene perpetrata da sempre nei confronti dei lavoratori, ed in questi giorni in maniera ancora più pressante e vessatoria.

Il rischio che la titolarità del potere in capo al datore di lavoro di fissare le ferie degeneri in un abuso in danno al diritto dei lavoratori a godere e fruire delle stesse secondo i propri bisogni è concreta: buon senso, oltre che dottrina e giurisprudenza, suggeriscono un contemperamento tra le esigenze tecnico-organizzative dell'impresa e *"gli interessi del prestatore di lavoro"* (art. 2109 c.c.).

Unisin Falcri-Silcea auspica una maggiore sensibilità delle aziende nei confronti di chi lavora. In un momento di difficoltà come questo, crediamo siano ben altre le materie oggetto di così tanta attenzione.

Roma, 28 settembre 2012

LA SEGRETERIA NAZIONALE