



## LE FERIE VANNO SEMPRE USUFRUITE

### ***Entro il 30 giugno lavoratori e datori devono andare in pari.***

Irrinunciabilità delle ferie e fruizione delle stesse in tempi ben definiti. Seppur concordati fra le parti, infatti, i periodi di ferie sono sottoposti a regole precise: entro il 30 giugno i datori di lavoro devono concedere ai lavoratori dipendenti l'effettiva fruizione dei periodi di ferie maturati e non ancora goduti relativi ai 18 mesi precedenti.

La normativa intervenuta nel tempo ha modificato notevolmente sia i criteri di scelta dei periodi sia gli obblighi contributivi legati alla mancata fruizione. Numerose sentenze, circolari ministeriali e interpelli ministeriali, inoltre, hanno reso più chiare le linee sulle quali si devono orientare datori e lavoratori per questi periodi di recupero delle energie. Numerosi contratti collettivi, infine, intervengono in modo sostanziale sia sulla durata e sia sulle regole di fruibilità.

**Maturazione collegata all'effettiva prestazione di lavoro.** I giorni di ferie spettanti si calcolano considerando due variabili: la maturazione del diritto al momento del godimento delle ferie; la durata stabilita dai contratti collettivi o, in alcuni casi particolari, dalla legge.

La maturazione delle ferie è collegata all'effettiva prestazione di lavoro. Esse, infatti, maturano, durante un periodo di 12 mesi stabilito dalla legge, in presenza della prestazione lavorativa o di un'assenza che, dalla legge o dai contratti collettivi, è equiparata al servizio effettivo. Le ferie maturano anche durante il periodo di prova.

Il dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione, come di frequente accade nei contratti a tempo determinato o in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, ha diritto a un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio effettivamente prestato.

**Durata minima di quattro settimane, possibile ampliamento dai contratti collettivi.** La durata minima delle ferie prevista dalla legge è di quattro settimane per un anno di servizio equivalenti, nel caso di fruizione di un periodo consecutivo, a 28 giorni di calendario.

I contratti collettivi (cc) nazionali, territoriali e aziendali possono prevedere una durata minima superiore, i criteri di calcolo dei giorni (di calendario o lavorativi) o le regole da seguire in caso di concomitanza dei giorni festivi.

I cc stabiliscono la durata delle ferie generalmente in base alla qualifica contrattuale e all'anzianità di servizio del lavoratore. Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.

Se un cc fa riferimento ai giorni lavorativi considerando la settimana lavorativa di sei giorni, nel calcolo delle ferie si deve conteggiare anche il sabato, anche se in azienda si adotta la settimana corta (cinque giorni lavorativi).

**Fruizione irrinunciabile, i patti contrari sono nulli.** La fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile; qualsiasi patto contrario, sia esso contenuto in un cc o in un contratto individuale, è nullo e da ciò ne consegue l'automatica sostituzione della clausola nulla con la disposizione attributiva del diritto stesso. Le ferie non godute non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvi i casi tassativamente indicati dalla legge.

Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riferita a specifiche categorie il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto:

- per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione
- per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrazione collettiva.

I giorni eccedenti il periodo minimo legale eventualmente previsti dalla contrazione collettiva o dal contratto individuale possono essere fruiti nel termine stabilito dagli accordi stessi o, in mancanza, dagli usi aziendali.

**La scelta del periodo feriale richiede accordo fra le parti.** La scelta di fruizione del periodo irrinunciabile di riposo è lasciata al datore di lavoro che opererà contemperando le esigenze e gli interessi del lavoratore con le necessità di servizio. Su questo aspetto la giurisprudenza è intervenuta abbastanza spesso per dettare regole in merito alla collocazione in ferie messa in atto unilateralmente dal datore o alla sospensione lavorativa decisa dal lavoratore in modo arbitrario. Il consolidato orientamento della Cassazione prevede che il potere di determinare il periodo di fruizione spetta al datore, in virtù del potere organizzativo e direttivo attribuitogli.