

In prossimità dell'uscita della Circolare di Gruppo sulle Ferie vogliamo fornire un breve riepilogo sia dal punto di vista "tecnico" con visione anche su festività e permessi, che dal punto di vista "giuridico" ovvero delle basi del diritto che regolano in particolare l'istituto delle FERIE.

HR INQUIRY E UTILIZZO

La situazione personale su Ferie e Permessi è visionabile in procedura HR sui diversi inquiry:

1 - SITUAZIONE FERIE/FESTIVITÀ/ROL:

DOTAZIONE INIZIALE: le FERIE sono fissate da CCNL mentre per le EX FESTIVITÀ dipende dal fatto che vengono riconosciute se le date cadono in un giorno lavorativo dal lunedì al venerdì. Per il ROL la voce "PERMESSO" per gli ex Cesena è valorizzata con 18h e 30 min in quanto somma le 7h e 30min spettanti da CCNL alle 11h che si avevano da Contratto Integrativo e che sono state confermate in sede di trattativa "Fellini" sia alle Aree Professionali che ai QD.

FRUIZIONE: per la voce FERIE si rimanda a quanto scritto di seguito. Per la voce EX FESTIVITÀ l'accordo CA del 20/12/2012 prevede l'obbligatorietà nella fruizione delle ex festività nel corso dell'anno di maturazione. Da questo la procedura HR Access impone, nella fase di inserimento/programmazione di Ferie e Festività, di procedere dapprima con l'inserimento di queste ultime. FERIE ed EX FESTIVITÀ possono essere fruite anche a mezze giornate ma in questo caso sia la mattina che il pomeriggio valgono per 0,5. La voce PERMESSO può essere utilizzata ad ore e va fruita entro fine anno

2 -BANCA ORE - SITUAZIONE:

DOTAZIONE INIZIALE: Ogni lavoratore ha una dotazione iniziale di 23 ore, ora ridotta a 15h 30min perché una giornata va a finanziare il FOC istituito con il CCNL. Ricordiamo che le aziende hanno provveduto a caricare le 15h e 30min nonostante il CCNL sia scaduto e quindi la norma di destinazione non sia ancora stata confermata. (Per i QD è stata ridotta una giornata dalle Ex Festività). A questa dotazione di inizio anno vanno aggiunte le eventuali ore di "prestazione eccedente il normale orario di lavoro" (in sostanza straordinario) fatte nel corso dell'anno fino al raggiungimento della soglia delle 100 ore (accordo aziendale 20/12/2012)

FRUIZIONE: sempre in base all'accordo 20/12/2012 il recupero della banca delle ore dovrà essere effettuato non oltre 12 mesi dall'espletamento della prestazione aggiuntiva. Trascorso tale termine l'Azienda, nei successivi sei mesi, fisserà previo accordo con il lavoratore il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In assenza di accordo, l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di sei mesi, i tempi di fruizione (entro quindi al massimo 18 mesi dall'espletamento della prestazione aggiuntiva), che dovranno obbligatoriamente essere rispettati dal dipendente. Anche la BANCA ORE può essere utilizzata per l'appunto in ore. Le scadenze delle varie poste che compongono la voce sono visibili in BANCA ORE - SCADENZIARIO.

Ricordiamo che non sono sostenibili e tollerabili le pressioni aziendali per fare fruire entro l'anno l'intero plafond della banca ore in aperta violazione delle previsioni contrattuali. Naturalmente occorre sempre utilizzare il buon

senso e cercare di non procrastinare per periodi eccessivamente lunghi un volume ingente di banca ore, ma utilizzarle in maniera scaglionata nel tempo. L'utilizzo ne sarà agevolato e si eviteranno situazioni di difficoltà per i colleghi. Una accorta gestione delle banca ore, anche per chi non fa straordinari, può dunque consentire di costituire per l'anno successivo una riserva minima da utilizzare per gli imprevisti. Per i quadri direttivi il discorso è diverso: non possiamo che richiamare la necessità di mettere in atto lo strumento dell'autogestione del tempo, anche se siamo consapevoli delle forti difficoltà che si frappongono alla sua pratica attuazione, a partire dall'atteggiamento aziendale. Su questo invitiamo a segnalarci situazioni di particolare difficoltà.

FERIE: LE PREVISIONI DI LEGGE

PERIODO DI FRUIZIONE:

Le ferie vanno godute entro termini precisi, fissati dalla Convenzione OIL 132/1970 (ratificata con legge 10.4.1981 n. 157). È fissato in termini di diritto del lavoratore a godere per quanto concerne "almeno due settimane ininterrotte" entro 12 mesi ed il resto del congedo per ferie entro il termine di 18 mesi.

IMPOSSIBILE LA MONETIZZAZIONE: la Corte di Cassazione con sentenza 2569 del 21/2/01, ribadisce il principio secondo cui non è consentita la monetizzazione delle ferie, anche in caso di mancato godimento nell'anno di riferimento, imponendosi la effettiva fruizione delle stesse da parte del lavoratore che ne faccia successivamente richiesta, in questo supportata anche dalla Direttiva CEE n. 93/104 del 23.11.1993 che dispone espressamente che il periodo minimo di ferie annuali non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il diritto alle ferie o all'indennità sostitutiva si estingue soltanto in caso di irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare per la sua fruizione, ogni soluzione, offerta dal datore di lavoro, in grado di contemperare il suo diritto al riposo annuale retribuito con le esigenze di funzionalità aziendali (Cassazione n. 2326 del 17 febbraio 2003).

I dirigenti sono gli unici lavoratori dipendenti che possono rinunciare volontariamente alle ferie. Lo ha stabilito la Cassazione considerando la grande autonomia di cui dispongono per organizzare il loro lavoro. Dunque, se in questa auto-organizzazione, i dirigenti decidono di non inserire un periodo di riposo, è da intendersi che vi abbiano rinunciato

PRINCIPI PER LA FRUIZIONE:

L'art. 2109, c. 2, del codice civile (all. 2) dispone che il diritto alle ferie si concretizza attraverso una fruizione possibilmente continuativa, in omaggio alla finalità specifica del recupero energetico e della salutare distensione e ricreazione psicologica. Da questo discende che il datore di lavoro può rinviare il godimento delle ferie solo in presenza di situazioni eccezionali non previste né prevedibili, risultando escluse le generiche esigenze di servizio. In proposito, ci sentiamo di suggerire di richiedere che la revoca o sospensione venga formalizzata, sia per chiedere il rimborso di eventuali spese di prenotazione sia nel caso che, a seguito della revoca o sospensione le ferie si protraggano oltre i 18 mesi, e pertanto l'INPS possa chiedere il pagamento dei contributi in capo al dipendente.

Inoltre detta anche i seguenti principi:

- la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità;
- l'epoca del godimento delle ferie è stabilita dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- l'imprenditore deve preventivamente (e per tempo) comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
- il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo

CRITERI PER LA FISSAZIONE DELLE FERIE:

La fissazione di ferie individuali comunque non deve essere arbitraria (Cass. 6 giugno 1991 n. 6431) ma il datore di lavoro deve mediare tra esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore la fissazione deve inoltre essere concordata formalmente, richiedendo una autorizzazione del datore di lavoro (Cass. 14 aprile 2008 n. 9816). Ad ogni modo il lavoratore non può assentarsi, contro l'espresso diniego dell'imprenditore, in un periodo, da lui scelto arbitrariamente, che non coincida con quello fissato (Cass. 7 maggio 1992 n. 5393)

FERIE E MALATTIA:

Il quadro normativo è costituito dagli art. 2109 e 2110 del Codice Civile; la Corte Costituzionale (sentenza n. 616/87) ha sancito l'obbligatorietà della sospensione delle ferie nel caso che, nel corso delle stesse, fosse insorta una malattia. Anche il ricovero ospedaliero per malattia del bimbo fino agli otto anni di età interrompe il periodo di godimento delle ferie del genitore.

FERIE: LE PREVISIONI DI CCNL

I turni delle 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. L'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio. 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. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'azienda, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

FERIE: PREVISIONI CA CARIPARMA

PROGRAMMAZIONE FERIE: l'azienda con la circolare di febbraio ha previsto entro la data del 31 marzo la programmazione di Ferie e Festività da fruire nel periodo dal 15/4 al 31/12. Il Responsabile della Struttura, dopo avere verificato congruità e correttezza di quanto inserito deve procedere alla convalida dei periodi indicati entro la data del 12 aprile.

POSSIBILE ANTICIPO DELLE FERIE: L'accordo del 20/12/2012 prevede anche la possibilità di avere un anticipo delle ferie in maturazione nell'anno prossimo. In particolare prevede "che a fronte di straordinarie e motivate necessità personali del dipendente le Aziende potranno accogliere richieste di fruizione di giornate di ferie – fino ad un massimo di 10 giorni – in eccedenza rispetto alla dotazione dell'anno in corso, a decurtazione della spettanza dell'anno successivo, sempreché il dipendente interessato abbia già fruito di tutte le spettanze di ferie, ex festività e banca delle ore."

FERIE RESIDUE E CONTRIBUTI INPS

È importante sapere a questo proposito che una interpretazione **dell'INPS ha imposto alle aziende ed ai lavoratori rispettivamente l'accantonamento ed il pagamento dei contributi per le ferie residue trascorsi i 18 mesi dalla maturazione.** Questo comporta ovviamente l'interesse da parte di tutti a che le ferie vengano regolarmente fruito anche per evitare inopportune trattenute in busta paga.

FERIE MATURAZIONE E ASSENZE DAL LAVORO

Le assenze dal lavoro per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore non interrompono la maturazione delle ferie. *(Nell'allegato una breve tabella esemplificativa e non esaustiva delle assenze che rilevano ai fini della maturazione).*

ASSENZA	MATURANO	NON MATURANO
Astensione obbligatoria per maternità e congedo di paternità	SI (Art. 22 c. 3 e 29 D.Lgs. 151/2001)	
Astensione facoltativa per maternità		NO (Art. 35 c. 5 D.Lgs. 151/2001)
Malattia del bambino		NO (Art. 48 D.Lgs. 151/2001)
Congedo matrimoniale	SI (RDL 1334/37)	
Infortunio	SI (CCNL)	
Ferie	SI (Cass. 15 febbraio 1985 n. 1315)	
Sciopero		NO (Cass. 15 febbraio 1985 n. 1315)

FERIE ALCUNE SENTENZE IN PROPOSITO

Cassazione 2000: L'Azienda non può imporre le ferie arretrate ai dipendenti, ovvero chi non avesse goduto del periodo di riposo entro l'anno lavorativo dovrà essere risarcito, e comunque, non può essere costretto a prendere ferie in giorni non graditi. "Una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non può

imporre al lavoratore di godere effettivamente le ferie” e tanto meno può stabilire il periodo” (sezione Lavoro sentenza Ansaldo) “L’imprenditore, – si legge nella sentenza – può indicare i periodi di ferie tenendo conto delle esigenze dell’impresa, ma non in modo ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi”.

Cassazione 2014: Ferie – autorizzazione del datore di lavoro, la Corte di Cassazione ha stabilito che il lavoratore non può scegliere arbitrariamente il periodo di fruizione delle ferie, trattandosi di un evento che va coordinato con le esigenze di un ordinato svolgimento dell’attività dell’impresa e la cui concessione costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro.

Cassazione 2014: Ferie e comporto, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso del lavoratore che, assente per malattia ed impossibilitato a riprendere servizio, intenda evitare la perdita del posto di lavoro a causa dell’esaurimento del periodo di comporto. Secondo la Suprema Corte, il lavoratore deve presentare la richiesta di fruizione delle ferie, affinché il datore di lavoro possa concedere al medesimo di beneficiarne durante il periodo di malattia, valutando il fondamentale interesse del richiedente al mantenimento del posto di lavoro

Cassazione 2018: Ferie ed assenza improvvisa per necessità, la Cassazione ha giudicato illegittimo il licenziamento intimato al dipendente per assenza ingiustificata superiore a tre giorni nel caso in cui il lavoratore aveva fatto richiesta di un corrispondente periodo di ferie per ragioni familiari e il datore aveva omesso di pronunciarsi in merito. La Cassazione attribuisce valore anche al silenzio del datore, che (pur consapevole del lutto) non aveva autorizzato la richiesta di ferie del dipendente, né gli aveva inviato un richiamo di avvertimento prima di avviare l’azione disciplinare.

FISAC Gruppo Credit Agricole Italia