



CHIARIMENTI SULLE FERIE

Dopo l'emissione della circolare 192/2010

L'art. 36 della Costituzione sancisce il diritto del lavoratore a fruire le ferie annuali retribuite dirette a tutelare interessi superiori, quali la salute del lavoratore e la sua vita sociale e familiare. Per tale motivo il diritto alle ferie è irrinunciabile e l'art. 2109 del codice civile stabilisce testualmente **"il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuite, possibilmente continuativo"**.

Nel nostro paese la materia è attualmente disciplinata dall' art. 10 del D.Lgs. 66/2003 che ha introdotto una norma per la quale viene determinato direttamente il periodo minimo di ferie e viene sancito espressamente il divieto di monetizzazione. Il divieto si applica alla quota di ferie maturate a partire dal giorno di entrata in vigore del suddetto decreto legislativo, che quantifica direttamente il periodo minimo feriale stabilendo che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, fermo restando che la contrattazione collettiva ha la facoltà di derogare in senso più favorevole, prevedendo periodi maggiori di riposo annuale.

Il suddetto decreto legislativo, con le successive modifiche apportate dal D. Lgs 213/2004, impone, oggi, di far fruire almeno due settimane del periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione ed in modo continuativo. Le restanti settimane (2 o più se il contratto fissa un periodo di ferie più lungo) ***possono essere godute dal lavoratore nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.***

Su questo punto, la circolare, **erroneamente dispone "I dipendenti che non hanno ancora fruito di giorni di ferie relativi agli anni precedenti dovranno programmare anche la fruizione di tali ferie residue entro la fine dell'anno in corso"**. I diciotto mesi scadono alla fine di Giugno 2011 !!!

Al termine dei diciotto mesi il corrispettivo retributivo delle ferie non fruito sarà soggetto, comunque, a imposizione contributiva da parte dell' Inps, che per la quota riguardante il lavoratore è circa il 9% della retribuzione; importo che ***sarà restituito al momento dell'effettivo godimento.***

In Intesa Sanpaolo, a dire il vero ***"la maggioranza dei lavoratori, non avrebbe alcun problema a dimostrare che il mancato godimento delle ferie non è imputabile alla loro volontà,*** ma ad esigenze aziendali protrattesi per anni". Inoltre va evidenziato che sussiste un divieto, di origine costituzionale, alle pretese datoriali di imporre, contro la sua volontà, al lavoratore lo smaltimento in anni successivi delle ferie arretrate. Quindi risulta **impraticabile** il collocamento del dipendente in ferie su iniziativa aziendale come, invece, scritto nell'ultimo capoverso del manuale **regole in materia di fruizione delle ferie e dei permessi ex festività soppresse** di Marzo 2010.

Vanno altresì rintuzzati tentativi aziendali di imporre la fruizione delle festività soppresse in aperta violazione dell' art. 50 del CCNL che stabilisce il diritto del lavoratore a poterli monetizzare con erogazione della relativa retribuzione nell'anno successivo. ***Il lavoratore ha l'obbligo di inserire le ex festività nel piano ferie solo se la fruizione venga fatta in unica soluzione o comunque nella misura di 3 o più giornate consecutive.***

Evitiamo di produrre circolari che hanno la pretesa di regolamentare quanto già normato giuridicamente e/o contrattualmente. Il tutto, in questo caso, senza neppure tener conto della carenza di organici divenuta ormai cronica e che è uno dei motivi per cui si sono prodotte quantità esorbitanti di ferie arretrate. Facciamo le cose con intelligenza tenendo conto del contesto in cui operiamo, smettendola di ricercare, a scapito dei lavoratori, risultati ottenibili con accorgimenti condivisi e rispettosi della dignità dei dipendenti.

Roma, 19 marzo 2010

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB – UGL – UILCA

RSA Intesa Sanpaolo - Roma