

PARERE DEL LEGALE SULLE FERIE

Il diritto alle ferie annuali, costituzionalmente sancito, è ispirato da ragioni di ordine pubblico che traggono origine dall'esigenza di tutela dell'integrità fisica-psicologica e dello stato di salute del cittadino-lavoratore subordinato.

La Costituzione, all'art. 36, 3° comma, ha stabilito il principio in base al quale il lavoratore ha diritto di godere oltre che del riposo settimanale, di un periodo di ferie annuali retribuite a cui non può rinunciare.

Tale principio costituzionale ha trovato attuazione nell'articolo 2109 del codice civile; tale norma configura il periodo annuale di ferie retribuito come un diritto insopprimibile e irrinunciabile del lavoratore, cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di organizzare e dirigere l'attività, in modo da consentire l'esercizio di tale diritto.

L'articolo 2109, II comma, prevede che :

- la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità ;
- il momento di godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo;
- il periodo feriale deve essere retribuito;

al III comma :

- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie;

al 4° comma:

- non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118 (recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato)

L'art. 2109 c.c. individua un potere del datore di lavoro, nello stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Si evince pertanto una facoltà unilaterale del datore di lavoro nel determinare la collocazione temporale del periodo feriale, finanche a modificarla, che rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale, fatto salvo il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo di ferie.

Un tale potere non può essere esercitato in modo da vanificare le finalità cui è preordinato l'istituto del diritto alle ferie retribuite. Eventuali deroghe al diritto del lavoratore possono ammettersi, solo per l'insorgere di "situazioni eccezionali non previste né prevedibili"; il diritto del dipendente di effettuare le ferie nel corso dell'anno può essere legittimamente differito all'anno successivo, solo nel caso in cui le esigenze di servizio assumano carattere di eccezionalità e come tali, siano motivate e comunicate ai lavoratori i cui periodi feriali siano già fissati o debbano ancora essere fissati.

Dal contenuto delle motivazioni delle sentenze n. 20662 del 2005 e n. 2016 del 2006 della Corte di

Cassazione, in materia di indennità sostitutiva al diritto alle ferie, si evince l'assenza di un obbligo di un accordo tra lavoratore e datore di lavoro, nel determinare il periodo di ferie; a maggior ragione, risulta giuridicamente infondato, il configurarsi di un potere di determinazione del periodo delle ferie, da parte del solo lavoratore, senza il consenso esplicito o tacito del datore di lavoro.

Il lavoratore, in ogni caso, ha diritto ad un periodo di ferie, consono al raggiungimento delle finalità dell'istituto, indispensabile per consentire al lavoratore oltre al recupero delle energie psico-fisiche anche la tutela e la valorizzazione dei suoi liberi interessi e dei suoi tempi di vita, che l'art. 10 del decreto legislativo n° 66/2003 fissa, in almeno due settimane nell'anno di maturazione, cronologicamente consecutive solo su richiesta del lavoratore.

Sistema sanzionatorio

Il legislatore del 2003, in sintesi, ha previsto per il datore di lavoro un sistema sanzionatorio, in materia di ferie del lavoratore dipendente:

- 1) l'obbligo di concedere un periodo di ferie di due settimane nel corso dell'anno di maturazione;
- 2) l'obbligo di concedere due settimane consecutive di ferie, se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
- 3) la fruizione del restante periodo minimo di due settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Il decreto legislativo n° 213/2004, nell'integrare le disposizioni del decreto legislativo n° 66/2003 ha disposto, nel caso di violazione dei suddetti principi, la sanzione amministrativa da euro 130 ad euro 780, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione .

Tanto premesso e considerato:

- 1) la prassi del piano ferie, in uso presso la tua azienda, è legittima.
- 2) il datore di lavoro può esprimere la sua decisione, in merito all'autorizzazione alle ferie, anche all'ultimo momento. Non esiste una norma sanzionatoria che possa obbligare il datore di lavoro a concedere l'autorizzazione, entro un determinato spazio temporale. In caso di autorizzazione alle ferie già concessa, la stessa può essere revocata soltanto per gravi ed eccezionali esigenze aziendali.
- 3) il datore di lavoro non deve rimborsare le spese delle vacanze prenotate dal lavoratore, se non ha autorizzato le ferie. Deve rimborsare tali spese, soltanto in caso di revoca dell'autorizzazione alle ferie, in mancanza di gravi ed eccezionali esigenze aziendali.
- 4) la determinazione del periodo di ferie si configura come un potere unilaterale del datore di lavoro, che deve considerare le esigenze del prestatore, senza tuttavia essere condizionato dalle richieste del lavoratore.
- 5) non esiste un obbligo di accordo tra il datore ed il prestatore, nel determinare il periodo di ferie.
- 6) In caso di assenza di risposta al piano ferie, da parte del datore di lavoro, le stesse non possono essere considerate autorizzate. La legge non prevede il silenzio assenso, in materia di autorizzazione alle ferie.



Invia la richiesta di ferie via e- mail e ritiene per tacito assenso di assentarsi dal posto di lavoro.

Licenziamento illegittimo se e' prassi dell'azienda

Corte di Cassazione Sez. Lavoro - Sent. del 18.05.2012, n. 7863
Presidente Stile - Relatore Arienzo
Svolgimento del processo

Con sentenza del 26.4.2010, la Corte di appello di Roma rigettava il gravame proposto dalla società B. P. Airlines p. a. avverso la decisione di primo grado che, accogliendo la domanda proposta da A.F. , aveva annullato il licenziamento del predetto, disposto dalla società in relazione a contestazione riguardante l'assenza ingiustificata dal lavoro per ferie richieste dal 6 all'11 ottobre 2005, e condannato quest'ultima alla reintegra del lavoratore, oltre che al risarcimento del danno nella misura di legge.

Sosteneva il giudice del gravame che non era stato contestato dalla società che l'e-mail del 26.9.2005, recante la comunicazione dell'A. di volere fruire di un periodo di ferie nel periodo sopra indicato, fosse effettivamente pervenuta a conoscenza del Presidente e del Capo del personale, C.G. , che il documento prodotto in appello relativo ad una disposizione aziendale riguardante la necessità di preventiva autorizzazione scritta alle ferie richieste fosse stato tardivamente prodotto ed osservava che il giuramento deferito in merito a tale circostanza non rivestiva il carattere della decisorietà, non essendo idoneo ad escludere l'esistenza di una prassi in virtù della quale l'autorizzazione veniva sostanzialmente concessa in forma tacita, occorrendo soltanto che il dipendente comunicasse il periodo a mezzo posta elettronica al Presidente ed al Responsabile dell'Ufficio del personale. Anche la documentazione depositata dall'A. , relativa a ferie richieste nel mese di aprile 2005, confortava l'esistenza di tale prassi, non smentita dalla società attraverso la produzione di autorizzazioni scritte del Presidente atte a giustificare la concessione di ferie di cui ai suddetti documenti. Il C. , poi, escusso come teste, aveva riferito che di solito non richiedeva di visionare le autorizzazioni scritte del Presidente e la prassi era stata confermata anche dal teste L.F. . L'A. aveva, dunque, agito sulla base di un legittimo affidamento e le ferie erano state concesse dal Capo dell'Ufficio del Personale, né poteva ravvisarsi una insubordinazione - pure contestata disciplinarmente - avendo il ricorrente agito nella consapevolezza di avere ricevuto in forma tacita l'autorizzazione dal Presidente, il quale nulla aveva opposto nel lasso di tempo intercorrente tra la comunicazione del 26 settembre e la concessione delle ferie del 5.10.2005. La misura del risarcimento non poteva, poi, essere decurtata, atteso che l'eventualità che l'A. avesse reperito altre occupazioni dopo il licenziamento era stata prospettata in modo affatto generico, mancando i presupposti per dare ingresso alle prove richieste di natura meramente esplorativa.

Per la cassazione di tale decisione ricorre la società con sette motivi, illustrati con memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

Resiste l'A. , con controricorso.

