

IL DIRITTO ALLE FERIE E LE TUTELE NORMATIVE

Il riposo feriale tutelato prioritariamente dalla Costituzione, è stato oggetto di recenti disposizioni normative e contrattuali.

Il diritto alle ferie è regolato da diverse fonti a livello costituzionale, comunitario e nazionale. Per quanto attiene alle fonti interne, il principio più importante viene fissato dall'art. 36, comma 3 della Costituzione, che prevede il diritto del lavoratore ad un periodo di congedo annuale retribuito quale diritto irrinunciabile. La ragione si chiarisce appena si collega detta previsione con l'art. 32 Cost. (diritto fondamentale alla salute), e con l'art. 35 Cost. ("la Repubblica tutela il lavoro"): il riposo annuale è, infatti, preposto al recupero psico-fisico delle energie lavorative del prestatore di lavoro, allo sviluppo delle relazioni sociali, culturali e della personalità dell'individuo, così come garantito dagli artt. 2 e 3 della Costituzione, nell'interesse dello stesso datore di lavoro a che il proprio personale si ristori dallo stress lavorativo per una migliore resa produttiva successiva.

La previsione costituzionale incide direttamente sul rapporto di lavoro, limitando i poteri del datore di lavoro.

L'art. 2109 c.c. arricchisce e specifica il dettato costituzionale: la determinazione della durata delle ferie viene lasciata alla legge, alle norme corporative, agli usi ed equità, mentre lo stesso art. 2109 c.c. regola le modalità di fruizione e maturazione, disponendo che spetta unicamente al datore di lavoro definire modi e tempo di godimento delle ferie, tenuto conto delle esigenze della produzione e del singolo lavoratore.

Mettiamo in evidenza la volontà della legge: le ferie non godute non possono essere monetizzate.

E' quanto detta il decreto legislativo n. 66 dell'aprile 2003, che ha recepito alcune direttive europee in materia di diritto del lavoro.

Tuttavia le ferie maturate e non godute non si perdono!

Possono, altresì, essere differite nel tempo o, solo nei casi di legge, retribuite con una indennità sostitutiva.

Le ferie, quindi, vanno effettivamente godute e non forzate, (come accade oggi) e non possono essere sostituite da un indennizzo economico, tranne il caso in cui il lavoratore rassegni le dimissioni o venga licenziato.

Attraverso lo strumento della non monetizzabilità delle ferie, pertanto, si vuole garantire l'effettiva fruizione delle ferie stesse.

Quindi il periodo annuale di ferie retribuite, non si può "convertire" in denaro. La disposizione, tuttavia, non interessa i casi di cessazione del rapporto di lavoro per i quali le ferie non godute vengono liquidate nelle Spettanze di fine rapporto.

Di conseguenza, la legge 66/2003 stabilisce e rafforza il diritto del lavoratore ad un periodo di riposo.... "il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane" e che "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".

Ulteriori modifiche a quanto stabilito dal D.L. 66/2003 sono state apportate dal Dlgs 19 luglio 2004 n.213, ha modificato l'art.10 del precedente decreto legislativo 8 aprile 2003 n.66:

“...fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del C.C. il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva..., va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione il che significa che senza la richiesta del lavoratore possono essere anche frammentate e – per le restanti due settimane – nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione”.

La norma di legge precisa “salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva”, introducendo così la possibilità che in sede di contrattazione, sia nazionale che aziendale, la materia possa trovare una più adeguata regolamentazione che risponda alle esigenze e del lavoratore e del datore di lavoro, (vedi condivisione).

A tutt'oggi evidenziamo che “tale auspicata condivisione” viene gestita in modo unilaterale dai vari “RAS” locali negli uffici con il solo scopo, eticamente riprovevole, di accaparrarsi premi, previsti dagli obiettivi non confessati dell'Azienda, sulla salute psico-fisica dei lavoratori, obbligandoli con ricatti e costrizioni a prendersi le giornate di ferie durante l'anno, rispettando così in modo non consono gli step previsti per il raggiungimento degli obiettivi e quindi del premio.

La Segreteria Provinciale di Roma