RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di CARLOTTA MARIANI,PIERLUIGI MARIANI

È possibile richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie?

L'attività aziendale è spesso caratterizzata da imprevisti e urgenze che possono rendere necessario il richiamo in servizio di lavoratori in ferie. È utile che aziende e lavoratori conoscano come possono comportarsi in queste circostanze

Nel nostro ordinamento il diritto alle ferie è sancito dall'art. 36 della Costituzione, dall'art. 2109 del Codice Civile e dall'art. 10 del D.Lgs 66/2003, a cui si aggiungono le disposizioni previste dai contratti collettivi di lavoro.
Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane che va goduto per **almeno 2 settimane nell'anno di maturazione** e per le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il periodo di ferie deve essere definito considerando non solo gli interessi del lavoratore, ma soprattutto le **esigenze dell'impresa** . Da un lato, il principio di irrinunciabilità delle ferie, utili al recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e, dall'altro, l'esigenza dell'impresa di garantire continuità aziendale; in generale, il p**eriodo feriale deve essere condiviso tra il lavoratore e l'azienda,** non può essere una decisione unilaterale. L'azienda può però decidere la collocazione del periodo di vacanza, un arco temporale entro cui le ferie possono essere godute, tenendo conto delle esigenze del lavoratore e comunicando con congruo preavviso la collocazione del periodo spettante.
Ma l'azienda può posticipare un periodo di ferie precedentemente autorizzato o richiamare in servizio un lavoratore in ferie?
Durante il periodo di ferie, l'azienda potrebbe, infatt,i trovarsi ad affrontare un imprevisto, una situazione straordinaria e urgente, tale da rendere necessario il **richiamo in servizio del lavoratore** . In questa situazione, si ritiene **legittima la scelta dell'azienda di richiamare in servizio il lavoratore in ferie** , ma ad alcune condizioni. A tal proposito, la Sentenza della Corte di Cassazione dell'11.02.2000, n. 1557 evidenzia che il potere attribuito all'imprenditore di fissare il periodo di godimento delle ferie implica anche quello di poter modificare il periodo stesso, posticipandolo o richiamando in servizio il lavoratore, sempre se il suo **rientro è funzionale alle esigenze dell'attività e con congruo preavviso** .
Quindi, l'azienda può richiamare in servizio un lavoratore in ferie, se vi è la necessità che quello specifico lavoratore rientri in attività, e deve consentire al lavoratore stesso il tempo necessario per organizzare lo spostamento.
L'azienda dovrà comunque tenere in considerazione il disagio arrecato al lavoratore, anche in termini economici ; infatti, l'azienda è tenuta a rimborsare il lavoratore delle spese sostenute per lo spostamento, della prenotazione dell'albergo, del volo o di altri eventuali oneri aggiuntivi sostenuti.
I contratti collettivi di Lavoro possono prevedere disposizioni specifiche sul tema del rientro dalle ferie del lavoratore ordinato dall'azienda; è pertanto opportuno consultare preventivamente anche la disposizione contrattuale.
Il lavoratore può rifiutarsi di rientrare dalle ferie?
In generale, il lavoratore in ferie non è reperibile, salvo che questo sia previsto da accordo individuale o collettivo; pertanto, in assenza di obbligo di reperibilità, il **lavoratore non può subire un licenziamento disciplinare per non essere rimasto a disposizione del datore di lavoro durante il periodo di ferie** . Tuttavia, i lavoratori devono essere a conoscenza della disposizione prevista dal contratto collettivo che può prevedere specifici obblighi; la maggior parte dei contratti collettivi prevede infatti l'obbligo del lavoratore di rientrare in servizio al verificarsi di determinate condizioni, caso in cui la risposta negativa del lavoratore potrebbe dar seguito ad una procedura disciplinare.

Riproduzione vietata - lunedì 10 agosto 2020