

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Le ferie: un diritto che richiede programmazione***Il lavoratore matura un periodo retribuito di ferie con obbligo di godimento e il datore di lavoro ha diritto a organizzare e gestire al meglio l'attività economica. Come procedere nel rispetto di entrambi i diritti e con quali attenzioni.*

Il **diritto alle ferie** è un diritto irrinunciabile previsto dall'art. 36 della Costituzione, dall'art. 2109 c.c. e dal D.Lgs. 66/2003, oltre che dai C.C.N.L. di categoria.

Il **lavoratore** è obbligato a riposare, a tutela della propria salute e per reintegrare le energie psicofisiche, partecipando alla vita familiare e sociale, anche nell'interesse del datore di lavoro. Ha diritto a un periodo di ferie non inferiore a **4 settimane** ogni anno, regolarmente retribuite, di cui almeno 2 settimane da godere in modo continuativo nel corso dell'anno di maturazione e altre 2 settimane da godere anche in modo frazionato entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. Le 4 settimane di ferie devono essere obbligatoriamente godute, non possono essere monetizzate, salvo le giornate di ferie eccedenti le 4 settimane (verificare C.C.N.L.) o nel caso di cessazione del rapporto di lavoro. Chi decide? La decisione spetta al **datore di lavoro**, che deve però considerare anche gli interessi personali del lavoratore, oltre a quelli lavorativi.

Come? Programmando con un **piano ferie**; la programmazione e condivisione con il lavoratore o con i delegati sindacali è fondamentale. Si consiglia di consegnare al lavoratore, RSU e Organizzazioni Sindacali, con ampio preavviso, per esempio entro il 28.02 di ciascun anno, una programmazione delle ferie precisando i periodi di ferie aziendali collettive e chiedendo ai lavoratori di indicare i periodi di ferie che loro intendono godere in modo da concordare e definire l'agenda ferie entro il 31.03.

Opportune sono anche le considerazioni economiche conseguenti ai **giorni di ferie che non vengono goduti** e rimangono residui: occorre tenere conto degli aumenti contrattuali previsti dal C.C.N.L. o da accordi individuali, in quanto le ferie vengono retribuite con la retribuzione in essere nel mese di godimento; consigliamo a tal proposito di controllare per esempio le scadenze retributive contrattuali.

Le ferie possono anche non essere garantite (e rinviate) nel caso di comprovate esigenze aziendali non prorogabili. Le ferie maturano mensilmente anche nei casi di assenza per **malattia o infortunio**, per congedi di maternità, paternità e matrimoniali, mentre non maturano ad esempio per assenze non retribuite, cassa integrazione a zero ore, preavviso non lavorato.

E se non vengono godute? Nel caso di **mancato godimento** delle 2 settimane (delle 4 disponibili) entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione (per esempio, entro il 30.06.2023 in riferimento alle ferie maturate nel 2021), il datore di lavoro è obbligato comunque a versare all'Inps entro il 20.08 i contributi sulle ferie non godute per poi compensarli nel mese di effettivo godimento (circolare Inps 136/2007).

E' possibile che il lavoratore perda il diritto alle ferie e all'indennità sostitutiva? Quando il lavoratore per qualifica/funzione non ha vincoli di orario e ha ricevuto **comunicazione scritta dal datore di lavoro di godere obbligatoriamente** delle ferie ma, ciò nonostante, il lavoratore non ne ha goduto (Corte Cost. 95/2016; Cass. 4920/2016; Cass. 23697/2017; Cass. 27971/2018).

Ricordiamo inoltre che il D.Lgs. 216/2004 ha previsto un **sistema sanzionatorio** per violazioni in tema di riposi e ferie: da 120 a 720 euro per violazioni relative a un solo anno e che riguardano al massimo 5 lavoratori; da 480 a 1.800 euro per violazioni verificate per almeno due anni e che riguardano più di 5 lavoratori; da 960 a 5.400 euro per violazioni verificate per più di 4 anni oppure che riguardano almeno 10 lavoratori.