

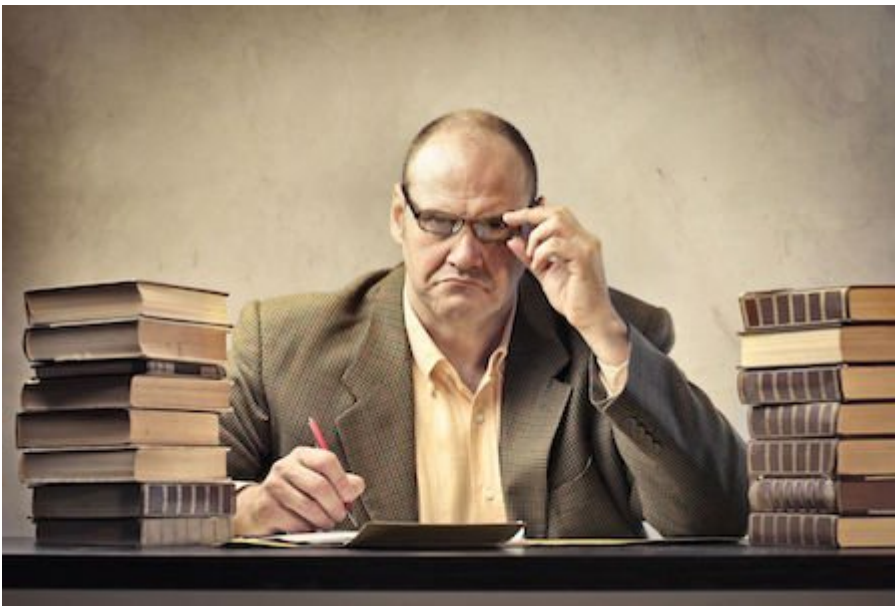


LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Il datore può costringermi a prendere le ferie?

Autore: Redazione | 26/08/2017



Lavoro per un golf. In inverno, l'attività cala causa maltempo e ci viene imposto di stare a casa usando ferie/Rol/festività. Io ho consumato tutto e mi hanno decurtato la busta paga. È corretto?

Il quesito verte in tema di forzatura alla fruizione del periodo feriale per il che si rende necessario chiarire alcuni principi base del nostro ordinamento, contenuti sia nella carta costituzionale che nelle disposizioni codicistiche, oltre che nel contratto

collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro. L'articolo 36 della Costituzione italiana attribuisce al lavoratore il diritto irrinunciabile ad un periodo di **ferie** annuali retribuite. Altresì, il codice civile **[1]** specifica che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo nel tempo che l'imprenditore stabilisce considerate le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. La durata del periodo feriale è prevista dalla legge ma anche dai contratti collettivi nazionali. Infine, la funzione dell'istituto è quella precipua di garantire al lavoratore il ristoro psico-fisico necessario oltre che permettergli di coltivare attività familiari e ricreative di vario tipo.

Premessi i riferimenti normativi suindicati, si può affermare con assoluta certezza che il periodo feriale, a norma di legge, debba essere concordato dal datore di lavoro con il lavoratore tenendo conto dell'interesse dell'impresa ma anche delle esigenze del prestatore. Al lavoratore spetta indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo mentre per giurisprudenza consolidata il datore deve provvedere ad una tempestiva comunicazione del periodo feriale, con un ragionevole preavviso **[2]**. Peraltro, ogni indebita pressione alla fruizione di ferie in periodi espressamente non richiesti dal lavoratore, può considerarsi una condotta datoriale vessatoria in quanto totalmente fuori dal quadro normativo prospettato. Sempre la Suprema Corte ha chiarito che il datore di lavoro deve organizzare il periodo di ferie in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi **[3]**.

Passando all'analisi concreta del caso, si può prospettare l'illiceità della condotta datoriale dal momento che il periodo feriale non è concordato tra le parti, viene legato genericamente alle condizioni meteo e non ad effettive e giustificate esigenze aziendali e soprattutto viene comunicato senza quel ragionevole preavviso imposto dalla nostra normativa. Oltretutto, come già specificato, la fruizione del periodo feriale deve essere possibilmente ininterrotto al fine di garantire il perseguimento del riposo psicofisico del lavoratore. Ciò significa che tale periodo può essere frazionato purchè tuttavia non sia leso il perseguimento del fine del riposo feriale, come invece parrebbe verificarsi nel caso del lettore specifico dal momento che viene collocato in ferie da un giorno all'altro, senza **preavviso** e per periodi anche assai brevi, anche solo giornalieri.

Il lettore si è trovato costretto ad astenersi dal prestare la propria attività lavorativa a seguito di un ordine datoriale con conseguente riduzione della sua

retribuzione; di fatto pare essersi verificata una variazione dell'**orario di lavoro** con una diminuzione delle ore previste contrattualmente. Sul punto si è espressa più volte la Suprema Corte **[4]** affermando che il datore di lavoro non può unilateralmente disporre la riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione del lavoratore. La riduzione dell'orario di lavoro, infatti, presuppone l'esistenza di un accordo scritto tra le parti che nel caso della lettrice sembra assolutamente manchevole. Ciò premesso, parrebbe conseguirne il diritto al pagamento della retribuzione perduta e il ripristino, per il futuro, del rispetto dell'orario di lavoro previsto nel suo contratto.

*Articolo tratto da una consulenza dell'avv. **Giulia Flagiello***

Note

[1] Art. 2109, co. 2, cod. civ. **[2]** Cass. sent. n. 4267 del 1992. **[3]** Cass. sent. n. 13980 del 24.10.2000. **[4]** Cass. sent. n. 24476 del 21.11.2011.