



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Posso usare i ROL come ferie?

Autore: Noemi Secci | 17/01/2020



Permessi per riduzione orario di lavoro: se ce ne sono molti da smaltire il datore di lavoro può segnarli al posto delle ferie?

Il lavoratore dipendente, oltre alle ferie annuali, previste per legge, ha anche diritto a differenti tipologie di permessi, in base alle disposizioni del contratto collettivo applicato. Tra questi permessi particolare rilevanza assumono i ROL, permessi per riduzione dell'orario di lavoro. Queste assenze hanno lo scopo di

conciliare un più intenso impegno lavorativo (ad esempio, quello richiesto a fronte di particolari esigenze produttive) con le necessità dei dipendenti di recuperare le energie psico-fisiche.

Ogni contratto collettivo stabilisce un monte ore di ROL annuo, che può differire in base alla categoria a cui appartiene sia il lavoratore che l'azienda, o all'anzianità del dipendente.

I ROL, se non goduti entro il periodo stabilito dal contratto collettivo (che può essere un anno, due anni, 18 mesi...) devono essere obbligatoriamente liquidati dal datore di lavoro. Si tratta dunque di uno strumento ben diverso rispetto alle ferie, che non possono essere monetizzate, salvo particolarissimi casi, per non distorcere la natura dell'istituto, che ha la finalità primaria di consentire il recupero psicofisico al lavoratore.

Sebbene questi permessi siano "convertibili in denaro", per il datore di lavoro i ROL possono rappresentare uno svantaggio: nonostante, difatti, non siano previste dalla legge conseguenze sanzionatorie per la loro mancata fruizione, l'azienda ha l'obbligo di retribuirli entro un determinato periodo, se non goduti.

Ecco che allora il datore di lavoro potrebbe preferire che il dipendente smaltisca prima i ROL e poi le ferie. Ma può farlo? Anche il lavoratore potrebbe avere una preferenza nel richiedere questa tipologia di permesso al posto delle ferie, per poter fruire di un'assenza continuativa per un periodo più lungo, anziché di un'assenza a ore.

Ma è consentito utilizzare i ROL come se fossero delle ferie? Se la tua domanda è **posso usare i ROL come ferie**, devi innanzitutto tener presente la differenza tra i due istituti.

Le ferie, difatti, sono garantite non solo dalla legge **[1]**, ma addirittura dalla Costituzione **[2]**, per via del loro scopo, ossia assicurare al lavoratore un adeguato riposo psicofisico, e consentirgli di riprendere i rapporti familiari e sociali compromessi dall'esercizio continuativo dell'attività lavorativa. Per questo, ogni dipendente matura ben quattro settimane di ferie l'anno, delle quali almeno due devono essere fruito entro l'anno di maturazione e possibilmente in maniera continuativa.

I ROL, invece, sono un istituto contrattuale, cioè previsto dal contratto collettivo e non dalla legge: anche se la finalità, per grandi linee, è la medesima delle ferie, ossia garantire un adeguato riposo al lavoratore, il ristoro delle condizioni psicofisiche dell'interessato da garantire è un riposo temporaneo, non sufficiente a riprendersi dopo mesi di lavoro, ma giusto utile a far fronte ai picchi di attività che normalmente, in ogni azienda, avvengono ciclicamente.

Ecco perché le ferie non sono assolutamente monetizzabili (a meno che il rapporto di lavoro non termini, non risulti inferiore all'anno o le ferie siano riconosciute dal contratto collettivo in misura superiore a quella riconosciuta dalla legge), mentre i permessi ROL non solo sono monetizzabili, ma devono essere assolutamente

liquidati entro la scadenza contrattuale.

Posso segnare i rol al posto delle ferie?

Come abbiamo osservato, il **datore di lavoro** potrebbe preferire segnare, come causale delle assenze, i **permessi ROL** al posto delle ferie. In questo modo, eviterebbe un pagamento aggiuntivo a favore dei dipendenti alla scadenza del periodo di fruizione dei permessi. Ma questo è possibile? Il datore di lavoro, cioè, può segnare “di testa propria” che le assenze sono state fruite come ROL, nonostante il dipendente ritenga di essere **in ferie**?

Anche se il datore di lavoro ha la libertà di **fissare le giornate di ferie**, non può imporre unilateralmente al lavoratore la fruizione dei ROL. Questo, in quanto si tratta di un istituto contrattuale: è dunque necessario l'**accordo** di entrambe le parti per usufruirne.

Per la **fruizione dei ROL**, di conseguenza, non si può prescindere dal consenso del lavoratore. In alternativa, il datore di lavoro può concludere degli accordi in sede sindacale: questo può accadere, ad esempio, in una grande azienda, nella quale acquisire il consenso dei singoli risulterebbe senza dubbio complesso. Con un **accordo sindacale**, aziende e lavoratori concordano insieme la fruizione di questi **permessi**.

Posso utilizzare i ROL per un'assenza molto lunga?

Se c'è un **accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore** in merito alla fruizione dei ROL, questi possono essere fruiti anche in sostituzione delle ferie, ossia a fronte di un'**assenza molto lunga**: anche se si tratta di permessi conteggiati su **base oraria**, difatti, non esiste una regola che ne vieti la fruizione per un lungo periodo. L'importante, comunque, è il preventivo accordo tra azienda e lavoratore.

Quanti ROL spettano all'anno?

Il **monte ore di ROL** è fissato dalla contrattazione collettiva, e può essere differente in base alla categoria di appartenenza dell'azienda, alla categoria di appartenenza del lavoratore o all'anzianità contrattuale di quest'ultimo.

Ad esempio, il **Ccnl Metalmeccanica - Industria** prevede un massimo di 72 ore annue, elevate a 92 per gli addetti al **settore siderurgico**.

Il Ccnl del Commercio prevede 56 ore per i **dipendenti** delle aziende con meno di

15 unità in organico e 72 ore per le aziende dai 15 dipendenti in su, ma prevede delle eccezioni per i dipendenti assunti dopo il 26 febbraio 2011, che nei primi due anni dall'**assunzione** hanno diritto ai soli permessi per ex festività, e nel terzo e quarto anno dall'assunzione hanno unicamente diritto al 50% dei ROL spettanti.

Note

[1] Art. 2109 Cod. civ, D.lgs 66/2003. **[2]** Art.36 Cost.