



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Ferie: chi ha la precedenza

Autore: Noemi Secci | 09/10/2021



Se l'azienda non chiude d'estate, quali dipendenti hanno il diritto di andare in vacanza per primi?

Estate, tempo di ferie, ma non per tutti: tolti i lavoratori stagionali, per i quali la stagione più calda coincide col periodo di massima attività, ci sono comunque molti dipendenti che non riescono a fruire delle ferie estive. Non è raro, difatti, che l'azienda abbia difficoltà nel far godere ai lavoratori il meritato riposo annuale,

spesso per carenza di organico o problemi organizzativi: pertanto, solo alcuni riescono a fruire delle vacanze estive. Ci si domanda, allora, per le **ferie chi ha la precedenza?**

Per rispondere alla domanda, bisogna tener presente che la legge non prevede un vero e proprio diritto di precedenza per alcune categorie di lavoratori, in merito alla fruizione delle ferie: questo diritto può tuttavia essere previsto dalla contrattazione collettiva, sia di primo livello che territoriale o aziendale.

Il contratto collettivo Credito, esattorie e assicurazioni Uil C.a., ad esempio **[1]**, prevede che, nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, debba essere data la precedenza ai lavoratori disabili; per il restante personale, il datore di lavoro deve tener conto delle richieste degli interessati, in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio.

In merito alla **precedenza nel godimento delle ferie**, poi, bisogna tener conto della fruizione in misura minima prevista dalla legge **[2]**: se il datore di lavoro non rispetta le disposizioni normative, rischia l'applicazione di pesanti sanzioni e la condanna al risarcimento del danno subito dal dipendente.

Il diritto alle ferie è costituzionalmente garantito **[3]** in quanto risponde all'importantissima finalità di consentire al lavoratore una completa ripresa psicofisica e garantirgli non solo il meritato riposo, ma anche il recupero dei rapporti sociali, familiari e dei momenti di svago.

A quante ferie ha diritto il lavoratore?

I lavoratori dipendenti hanno diritto, ogni anno, ad un minimo di **4 settimane di ferie**, secondo le previsioni del decreto sull'orario di lavoro **[2]**.

A questo minimo di quattro settimane si possono aggiungere ulteriori giornate stabilite dal contratto collettivo, anche di secondo livello, nonché dalla contrattazione individuale.

Quando maturano le ferie?

Di regola, la **maturazione delle ferie** avviene in proporzione ai mesi lavorati, cioè in ratei mensili, pari a 1/12 delle giornate spettanti nell'anno: in pratica, se per

il lavoratore sono previste 26 giornate l'anno di ferie, è dovuto, per ogni mese lavorato, un rateo di 2,166 giornate, pari a 14,44 ore (considerando un orario di 40 ore settimanali).

Il rateo ferie mensile spetta se il mese è lavorato (cioè sono presenti giornate di lavoro o assimilate, ad esempio di assenza tutelata) per intero, o per una frazione pari o superiore a **15 giorni**: per fare un esempio, se il lavoratore è assunto il 19 del mese, o viene licenziato il 7 del mese, durante tali mensilità le ferie non maturano (a meno che il **contratto collettivo** applicato non preveda una disposizione più favorevole, con le ferie proporzionate in base alle giornate, o addirittura alle ore lavorate, e non alle frazioni di mese).

Quanto esposto, ossia la piena maturazione del rateo mensile in presenza di 15 giornate di lavoro o assimilate nel mese, vale anche per i lavoratori con contratto di **part time verticale**, misto o ciclico, ossia per quei dipendenti che non prestano servizio in tutte le giornate lavorative, a causa dell'articolazione dell'attività. Per questi lavoratori, quindi, il rateo non matura se risultano lavorate, in un mese, meno di 15 giornate, salvo diversa previsione del contratto collettivo.

Il rateo mensile matura in misura piena, invece, per quei lavoratori che hanno un contratto **part time orizzontale**, cioè che prestano servizio in tutte le giornate lavorative, ma con orario ridotto: con l'orario ridotto, difatti, tutte le giornate sono considerate lavorate, anche se per un minor numero di ore.

Osservata la maturazione dei ratei di ferie, ci si domanda quando è possibile, per il dipendente, beneficiare delle settimane di **vacanza**.

Quando il lavoratore ha diritto alle ferie?

Per quanto riguarda le **4 settimane minime di ferie** alle quali ha diritto la generalità dei lavoratori subordinati, due devono essere fruiti entro l'anno di maturazione, possibilmente in modo consecutivo. Le altre due settimane possono essere fruiti entro **i 18 mesi successivi** all'anno di maturazione, a meno che il contratto collettivo applicato non preveda un termine più ampio: in ogni caso, il termine non può essere così ampio da pregiudicare il recupero psicofisico, cioè la finalità principale delle ferie.

Chi ha la precedenza per ferie?

In base a quanto esposto, per verificare chi, in azienda, ha la precedenza nella fruizione delle **ferie**:

- bisogna innanzitutto aver riguardo alle disposizioni della contrattazione collettiva, anche aziendale, per verificare se ci sono delle categorie di lavoratori, come i disabili o chi ha carichi di cura, che hanno la **precedenza** nello scegliere le giornate di vacanza;
- il datore di lavoro deve comunque tener conto, per evitare di essere esposto a sanzioni ed a risarcimenti, di chi non ha ancora goduto delle ferie nella misura minima prevista dalla legge.

Spesso, le aziende prevedono dei **piani ferie** per gestire correttamente sia i lavoratori con diritto di precedenza, sia coloro che hanno la precedenza in quanto non hanno fruito del minimo di giornate previste dalla legge.

Il lavoratore può mettersi in ferie?

Qualora il diritto di precedenza non sia rispettato, il lavoratore non può, in ogni caso, decidere la **collocazione delle ferie**, in quanto la decisione finale spetta al datore di lavoro **[4]** che, seppur tenendo conto delle esigenze del dipendente, può addirittura richiamare quest'ultimo dalle vacanze. Di tanto abbiamo parlato in [Ferie obbligate dall'azienda](#).

Note

[1] Art. 49 Co.6 CCNL Credito 08/12/2007. **[2]** Art. 10 D.lgs. 66/2003: il decreto sull'orario di lavoro si applica alla generalità dei lavoratori subordinati, salvo specifiche eccezioni. **[3]** Art.36 Cost. **[4]** Art. 2109 Cod. civ.