

# Fruizione delle ferie

I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, confermati al Lavoratore e rispettati.

Solo in casi eccezionali è possibile variarli di comune intesa tra l'Azienda ed il Lavoratore.

L'Azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni.

Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai Lavoratori disabili; per il restante Personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

# Ferie non godute

Le ferie non godute entro l'anno lavorativo possono essere smaltite negli anni successivi (entro i 18 mesi decorrenti dal termine dell'anno di maturazione) sempre tenendo conto sia delle esigenze aziendali che del Lavoratore (Sent. Cass. n. 13980/2000).

Tale principio è sancito anche dagli artt. 2109 e 1375 del Codice Civile secondo i quali **il datore di lavoro non ha un potere assolutamente discrezionale nell'individuazione del periodo di godimento delle ferie del Lavoratore, avendo l'obbligo di contemperare gli interessi delle maestranze con le esigenze dell'impresa, in modo da evitare soluzioni troppo penalizzati per i lavoratori.**

Per quanto riguarda le ferie non godute, la normativa vigente prevede che, trascorso il termine di diciotto mesi dalla maturazione del diritto alle ferie stesse, l'Azienda e il Lavoratore sono obbligati a versare i contributi assicurativi all'INPS (per il Lavoratore provvede l'Azienda in qualità di sostituto d'imposta). Successivamente, all'atto della eventuale fruizione delle ferie arretrate l'Azienda provvederà a rimborsare al Lavoratore quanto a suo tempo trattenuto.

Precisiamo poi che, in base agli artt. 1463 e 2037 del Codice Civile, poiché il datore di lavoro non può restituire l'indebita prestazione ricevuta egli è obbligato al pagamento di una somma, corrispondente alla retribuzione, quale maggior compenso dell'attività lavorativa prestata in un periodo che era invece destinato al riposo (Sent. Cass. n. 7836/2003).

# FESTIVITA' CIVILI COINCIDENTI CON LA DOMENICA (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno)

Sempre il vigente CCNL all'art. 48 comma 4 prevede che in caso di coincidenza delle festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica, l'impresa riconosce al Lavoratore un compenso aggiuntivo. In alternativa al predetto compenso, l'impresa d'intesa con il Lavoratore può riconoscere altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.