



Ferie forzate: quando e come il datore di lavoro può imporre le ferie

Chi decide le ferie

La fruizione delle ferie è decisa dall'azienda, tenuto conto di:

Esigenze produttive;
organizzative;
economiche;
esigenze personali del dipendente.

La decisione su quando concedere le ferie e per quanti giorni / ore rientra tra i poteri organizzativi del datore di lavoro. Naturalmente, questi dovrà, ove possibile, prendere in considerazione le eventuali richieste o istanze dei singoli dipendenti.

Sull'organizzazione delle ferie è opportuno distinguere tra:

Ferie collettive;
Ferie individuali.

Le prime sono quelle che interessano:

L'intera azienda;
Una singola sede, unità produttiva o operativa;
Un singolo reparto, settore, ufficio.

Di norma le ferie collettive si collocano durante le festività pasquali, mesi estivi, festività natalizie ed hanno di conseguenza un'estensione pari ad una o due settimane.

Ferie individuali

Le ferie individuali sono invece quelle concesse al singolo dipendente, generalmente previa esplicita richiesta dello stesso. Queste possono interessare anche uno o due giorni in qualsiasi periodo dell'anno.

Ferie collettive

Le ferie collettive, interessando un numero considerevole di dipendenti, vengono di norma organizzate dall'azienda attraverso la predisposizione di un piano ferie. Un documento, elettronico o cartaceo, portato a conoscenza dei lavoratori, in cui è indicato un periodo di tempo all'interno del quale ciascuno di essi può scegliere le date delle proprie ferie. A monte, l'azienda precisa l'ammontare delle ore, giorni o settimane a disposizione di ognuno.

Una volta completato il piano ferie, questo viene esaminato dalla direzione aziendale il cui responso è comunicato a ciascun lavoratore.

Nel caso invece delle ferie individuali, esiste una preventiva richiesta scritta del dipendente o comunicata via mail, di fruire, in un arco di tempo determinato, di un certo numero di ore / giorni di ferie. A seguito dell'istanza del lavoratore, l'azienda comunica l'accoglimento o meno, anch'essa in forma scritta o via mail.

Fruizione delle ferie: le indicazioni ministeriali

Un "aiuto" sulla determinazione delle ferie arriva dal Ministero del lavoro, il quale con Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 ha distinto tre periodi di fruibilità delle ferie, continuative o frazionate:

primo periodo di due settimane da fruire nell'anno di maturazione, anche continuative se richiesto dal lavoratore;

secondo periodo di due settimane da godere nei 18 mesi successivi l'anno di maturazione anche in maniera frazionata;

terzo periodo pari alle settimane di ferie, aggiuntive rispetto a quelle minime di legge, previste dal CCNL applicato o dal contratto aziendale, da fruire anche in maniera frazionata.

Naturalmente, quelle del Ministero sono indicazioni di carattere generale, soggette a eventuali modifiche nell'applicazione concreta da parte delle aziende, in ragioni delle esigenze produttive ed organizzative.

Ferie forzate

Essendo le ferie una decisione aziendale, queste possono essere unilateralmente imposte dal datore di lavoro. Tuttavia, per garantire un certo benessere aziendale, preservando un rapporto pacifico e professionale con i dipendenti è opportuno adottare alcune accortezze:

Individuare ragioni oggettive alla base della decisione;

Confrontarsi con le organizzazioni sindacali di categoria territorialmente competenti o, se esistenti, con le rappresentanze sindacali in azienda RSA / RSU;

Comunicare ai dipendenti interessati, in forma scritta, la scelta di porli in ferie, le motivazioni e il periodo di assenza.

Ragioni oggettive per le ferie forzate

Le ragioni alla base della decisione di porre i dipendenti in ferie forzate non devono essere di carattere soggettivo, legate cioè a motivazioni riguardanti il rendimento, le competenze o la condotta del singolo lavoratore.

Sono ammesse invece ragioni oggettive, slegate da qualsiasi discrezionalità dell'azienda. Sono tali ad esempio le ferie imposte al fine di rispettare le scadenze di legge. Queste impongono infatti di:

Fruire di due settimane di ferie nell'anno stesso di maturazione;

Fruire delle restanti due settimane di ferie entro i 18 mesi successivi la fine dell'anno di maturazione.

L'inosservanza dei termini espone l'azienda a:

pagamento anticipato dei contributi INPS sulle ferie non godute entro i termini;

sanzioni amministrative da un minimo di 120 euro a 5.400 euro;

prescrizione ad adempiere imposta dall'autorità ispettiva;

azione mirata ad ottenere un risarcimento danni da parte del dipendente.

Al tempo stesso, è legittima la decisione dell'azienda di porre in ferie un dipendente per evitare il rischio di infortuni sul lavoro ovvero per scongiurare danni a persone o cose. È il caso ad esempio di chi, per settimane o mesi, ha totalizzato molte ore di straordinario senza godere di sufficienti ore di ferie o permessi. Circostanze che possono ingenerare nel lavoratore stati di stanchezza fisica o mentale.

Ferie per evitare la Cassa Integrazione

Altra ragione può essere quella di porre in ferie i dipendenti come condizione di maggior favore per evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali. Opzione che naturalmente necessiterà di un opportuno confronto con le rappresentanze sindacali.

Ricordiamo infatti che le ore di Cassa integrazione sono soggette a tetti retributivi fissati annualmente dall'INPS. Prendiamo il caso di un dipendente con retribuzione lorda mensile (per quattordici mensilità) di 2.051 euro. Nel mese di giugno 2020 fruisce interamente delle ferie maturate. Tuttavia, trattandosi di assenze retribuite, le sue spettanze lorde saranno pari ad euro 2.051.

Al contrario, se il lavoratore fosse stato collocato in Cassa integrazione per l'intero mese (ipotizziamo con anticipo dell'importo in busta paga da parte dell'azienda), la retribuzione di giugno 2020, in questo caso a carico dell'INPS, avrebbe dovuto rispettare il tetto mensile, cosiddetto "massimale" pari a:

998,18 euro lordi mensili per chi ha una retribuzione di riferimento pari o inferiore a 2.159,48 euro;

1.199,72 euro lordi mensili per chi ha una retribuzione di riferimento superiore a 2.159,48 euro.

Nel caso in questione il dipendente avrebbe una retribuzione di riferimento pari a:

$(2.051 / 12) * 14 = 2.392,83$ euro.

Di conseguenza si dovrà applicare il massimale pari ad euro 1.199,72 che, ridotti del 5,84%, sono pari a 1.129,66 euro netti.

I 1.129,66 euro netti saranno le competenze del mese di giugno 2020 rispetto ai 2.051 euro normalmente previsti.

È opportuno precisare che gli importi a carico della Cassa integrazione sono esenti da ulteriori trattenute per contributi INPS ma soggette a prelievo fiscale.

Di conseguenza i 1.129,66 euro subiranno le ulteriori trattenute a titolo di IRPEF e, se dovute, addizionali regionali e comunali.