

Periodo di ferie dal lavoro: chi ha l'ultima parola tra azienda e lavoratore?

I giorni di ferie sono assicurati al lavoratore dalla Costituzione, ma chi decide sulla durata e sul momento in cui farle? (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Periodo di ferie dal lavoro: chi ha l'ultima parola tra azienda e lavoratore? Esattamente come la retribuzione e l'orario di lavoro, i **giorni di ferie** sono un elemento caratterizzante di qualsiasi contratto e rapporto di lavoro. Esse sono in sostanza giornate di astensione dal lavoro e sono oggetto di un vero e proprio diritto del lavoratore subordinato, sia del settore pubblico che di quello privato. Da rimarcare che i giorni di ferie sono previsti anche in caso di stipula di un contratto a tempo determinato, ovviamente però devono essere stati maturati. Infatti, si usa dire che le ferie sono un **diritto inalienabile e irrinunciabile per i lavoratori**.

Ma il periodo delle ferie è talvolta al centro di questioni pratiche tra datore di lavoro e lavoratore. Chi decide quali e quanti giorni di ferie si possono sfruttare, tra il dipendente e l'azienda? A detta domanda può esservi una risposta precisa, soltanto facendo riferimento alla legge vigente. Facciamo chiarezza e vediamo allora a chi spetta l'ultima parola in tema di giorni di ferie, in base alle norme applicabili.

Ferie lavorative: il contesto di riferimento

Il fondamento del **diritto ai giorni di ferie** è rintracciabile nella Costituzione italiana, all'**art. 36**. Infatti vi si trova scritto che: *“La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge”* e *“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a **ferie annuali retribuite**, e non può rinunziarvi”*.

Detto diritto viene incontro alle esigenze psicofisiche essenziali del lavoratore, permettendo di partecipare in modo più ampio alla **vita di relazione**; ma anche ai rapporti all'interno della

famiglia e con amici e conoscenti. Non solo: il diritto alle ferie mira altresì a garantire il **diritto alla salute** del lavoratore, che può recuperare le forze, nell'interesse della stessa azienda. In base alle norme vigenti in materia, la durata minima dei giorni di ferie è di **quattro settimane all'anno** ([art. 10 d. lgs. n. 66 del 2003](#)). Da rimarcare inoltre che i contratti collettivi possono allargare detto periodo, ma non renderlo inferiore. Le ferie maturano nell'ambito della durata del rapporto di lavoro, anche se questo dura meno di 12 mesi o se il lavoratore è in prova.

Leggi anche: [Ferie maturate: come si calcolano e dove si trovano in busta paga](#)

Chi ha diritto alle ferie retribuite?

Anticipiamo, in relazione al quesito di cui al titolo, che il datore di lavoro, in materia di ferie, deve in ogni caso compiere un **equo contemperamento** tra le esigenze aziendali e gli interessi del prestatore di lavoro sotto contratto.

Le norme vigenti in materia di diritto alle ferie e di giorni di ferie valgono per tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dalla qualifica; dalla mansione o dalla tipologia di contratto firmato con il datore di lavoro. Attenzione però ai dettagli: infatti, l'obbligo di prevedere le ferie annuali retribuite vale non soltanto per le imprese, ma anche per i datori di lavoro individuali. Inoltre, il diritto ai giorni di ferie è riconosciuto anche agli individui che compiono lavori socialmente utili; lavori di pubblica utilità e che sono coinvolti nei progetti di inserimento professionale.

A riprova di quanto detto finora e del fatto che il diritto alle ferie sia **universale**, basti accennare alla decisione con cui si è valutata come non conforme alla nostra Costituzione la normativa di legge che non prevedeva il riconoscimento a favore dei carcerati che lavorano alle dipendenze dell'Amministrazione carceraria, del diritto ad un periodo di riposo annuale pagato.

Leggi anche: [ferie arretrate](#)

Periodo di ferie dal lavoro: chi decide quando farlo

Dopo queste doverose premesse in materia, rispondiamo alla domanda di cui al titolo. Ebbene, l'ultima parola sul momento nel quale si può andare in ferie è sempre dell'**azienda o datore di lavoro**. Se è vero dunque che il lavoratore può proporre un **piano ferie** in base alle proprie esigenze, è altrettanto vero che il datore di lavoro - se ritenuto opportuno per ragioni aziendali - può legittimamente dire no a detto piano.

Resta comunque che, come anticipato poco sopra, si deve trovare un equo contemperamento tra esigenze del datore di lavoro e quelle del lavoratore. Non bisogna dimenticare che gli usi aziendali e i CCNL si rivelano determinanti; giacchè comportano che tra datore e dipendente si debba sempre individuare un accordo o un compromesso circa il periodo di ferie, in maniera da non mettere a rischio la produzione e l'attività dell'azienda stessa.

Leggi anche: [chi decide le ferie](#)

Per il lavoratore è preferibile concordare con largo anticipo il piano ferie

Ecco perchè è buona regola che il lavoratore dipendente stabilisca e concordi **con ampio anticipo il piano ferie** con l'azienda datrice. Questo da un lato permetterà all'azienda di far fronte alla mancanza del lavoratore in vacanza; e dall'altro garantirà il diritto al recupero psicofisico del lavoratore. Per questa via le opposte esigenze saranno tutelate. Ne consegue che se il datore di lavoro negherà i giorni di ferie nel periodo indicato dal lavoratore, questi però conserverà il diritto di domandarle ed ottenerle in futuro.

Ricapitolando, il lavoratore ha certamente diritto ai **giorni di ferie**, ma non può sfruttarli quando vuole lui. La citata normativa nazionale in materia, ossia la legge n. 66 del 2003 predispone dei "limiti" alla possibilità di andare in ferie. Detti vincoli valgono per ambo le parti del contratto di lavoro. Come accennato, i giorni di ferie sono pari ad almeno 4 settimane all'anno, ma di cui 2 si possono sfruttare consecutivamente durante la stagione estiva.

Leggi anche: [richiesta ferie](#)

Chiusura dell'azienda e richiamo dalle ferie: cosa dice la legge?

Ci si potrebbe altresì domandare che succede in ipotesi di **chiusura dell'azienda**, ovvero se il dipendente è costretto di conseguenza ad avvalersi dei giorni di ferie. Ebbene, proprio la **Corte di Cassazione** ha più volte chiarito che le ferie del lavoratore si abbinano, di fatto, al lasso di tempo in cui l'azienda è chiusa (cd. 'ferie forzate o collettive').

Molto spesso dette chiusure si verificano d'estate, solitamente ad agosto. Pertanto, se l'azienda non svolgerà alcuna attività, tutti i lavoratori contrattualizzati saranno tenuti a fare i giorni di ferie in quel periodo.

Leggi anche: [Piano ferie: cos'è, come funziona e come si predispone](#)

Concludendo, ricordiamo altresì che a riprova del fatto che il legislatore lascia prevalere le esigenze del datore rispetto a quelle del dipendente, le norme ci indicano che l'azienda conserva comunque il **diritto di richiamare i propri lavoratori in ferie** e di farli perciò tornare sul luogo di lavoro. Ma attenzione: regole, ragioni e limiti del richiamo dai giorni di ferie sono fissati dai vari CCNL applicabili per settore. Esigenze legate alla produzione e alla continuità aziendale potrebbero imporre il richiamo, ma - in ogni caso - il datore deve sempre versare un indennizzo economico in busta paga e, talvolta, rimborsare anche i costi dell'eventuale vacanza non goduta appieno.