

Ferie e Coronavirus: le ferie possono essere imposte dal datore di lavoro?

In queste settimane abbiamo ricevuto numerose richieste di chiarimenti, da parte di aziende e persone fisiche, in merito alla possibilità da parte del datore di lavoro di obbligare il dipendente ad usufruire di un periodo di ferie “forzate” in questo delicato periodo sanitario e lavorativo, al fine di andare incontro alle mutate (e spesso ridotte) esigenze produttive delle imprese.

Molte aziende stanno già adottando tale soluzione: ma è davvero legittima, sotto il profilo strettamente giuridico?

Il noto D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, all'art. 1, comma 1, n. 7, dispone, relativamente alle attività produttive e professionali, che i datori di lavoro provvedono, in via principale, ad attuare modalità di lavoro agile, nei limiti in cui le attività dei lavoratori possano essere svolte dagli stessi presso il proprio domicilio, ovvero ad adottare misure che consentano lo svolgimento della prestazione a distanza.

Tuttavia e sempre secondo il Decreto, laddove tale intervento organizzativo non sia in concreto realizzabile, i datori sono chiamati ad *“incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva”*.

Ad una prima lettura parrebbe quindi possibile confermare la disposizione “forzata” del godimento delle ferie da parte del dipendente, ma è necessario muovere qualche passo indietro e riferirsi alla normativa in materia e, dunque, all'art. 2109, c.c., ed all'art. 10, d.lgs. n. 66 del 2000: il lavoratore ha diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, al fine di poter consentire allo stesso un concreto recupero delle energie psico-fisiche.

Il datore individua il periodo durante il quale tale riposo può essere goduto dandone preavviso all'interessato, tenendo conto delle esigenze dell'impresa ma anche degli interessi del prestatore di lavoro: il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, deve essere goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine annuale di maturazione.

Il Decreto, al riguardo, si allinea alla giurisprudenza maggioritaria (cfr. *ex multis* Sent. Cass. Civ. n. 21918/2014) secondo cui *“fermo il diritto irrinunciabile e costituzionalmente garantito del lavoratore al godimento di ferie annuali retribuite, ai sensi dell'art. 2.109 c.c. l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore, quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale”*.

Quanto alla normativa speciale, l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 detta dei principi generali di collocazione del godimento delle ferie, distinguendo all'interno del periodo minimo annuo di 4 settimane, goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione e rimandando alla contrattazione collettiva o a normative speciali per ulteriori indicazioni. L'articolo 2109 c.c. nel riferirsi al *“periodo annuale di ferie retribuito”* esplicita che questo va goduto *“nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”*. A prescindere dal ricorso alle misure ordinarie, straordinarie e derogatorie degli ammortizzatori sociali (Cassa integrazione, FIS e Cassa in deroga), il datore di lavoro potrà dunque legittimamente affiancare al lavoro agile (non applicabile per figure come i lavoratori coinvolti nei cicli produttivi di lavorazione strettamente industriali, così come per quanto concerne gli operatori di vendita al dettaglio degli esercizi commerciali), il collocamento unilaterale in ferie, specie per i lavoratori che dispongono di un accantonamento feriale di notevole entità.

Tale interpretazione, sebbene non esente da possibili prospettazioni di lettura diversa, è stata condivisa anche dal Centro Studi dei Consulenti del Lavoro, che con Circolare n. 5\2020 ha aderito alla possibilità -quantomeno per il contingente periodo che stiamo vivendo- di assegnare unilateralmente ai propri dipendenti un periodo di ferie *“forzate”*.

Tuttavia, sebbene non possano quasi non sorgere dubbi circa il periodo feriale già maturato dal lavoratore, alcune perplessità potrebbero derivare in riferimento alle ferie non ancora maturate.