

## Scheda: Ferie

Ultimo aggiornamento: aprile 2019

### 1. Diritto alle ferie

Il diritto alle ferie è regolato all'interno dell'art. 14a del CCL, che riconosce il diritto

a 5 settimane di ferie:

- ai collaboratori a partire dal 21° anno di età e fino al compimento del 50° anno di età.

a 6 settimane di ferie:

- agli apprendisti (anche di età superiore ai 20 anni)
- ai collaboratori fino al compimento del 20° anno di età
- ai collaboratori a partire dal 51° anno di età

L'espressione «anno di età» indica la data di compleanno del collaboratore; pertanto, al compimento dei 20 o 50 anni, a partire dal relativo compleanno le ferie spettanti al collaboratore diventeranno rispettivamente di 5 e 6 settimane. Il diritto alle ferie è quindi calcolato pro rata.

#### Esempio:

il collaboratore Mario Rossi compie 50 anni il 30 maggio 2019; dal 1° gennaio 2019 al 29 maggio 2019 avrà quindi diritto a 5 settimane di ferie, che diventeranno 6 a partire dal 30 maggio.

1.1.- 29.5.: 10.5 giorni di ferie

30.5.-31.12.: 17.5 giorni di ferie

Anche i collaboratori a tempo parziale hanno diritto a 5 o 6 settimane di ferie; i giorni di ferie effettivi risulteranno ridotti proporzionalmente in base alla riduzione in termini di giorni lavorativi.

#### Esempio:

il collaboratore lavora da martedì a venerdì con un tempo parziale dell'80%; pertanto, anziché a 25 giorni di ferie, in proporzione avrà quindi diritto a 20 giorni, che, nell'ambito di un tempo parziale dell'80%, rappresentano comunque 5 settimane di ferie.

Inoltre, sulla base dell'art.15a del CCL, le ferie aziendali possono essere fissate per un periodo massimo di 3 settimane.

### 2. Fruizione delle ferie (art. 15b e c del CCL, art. 329c del CO)

#### 2.1 Aspetti generali

«In linea generale le ferie devono essere concesse nel corso del relativo anno di lavoro».

In linea di massima, il collaboratore ha diritto a fruire delle proprie ferie durante l'anno in corso. In caso di assenso del collaboratore, il saldo delle ferie ancora a disposizione potrà essere trasferito all'anno di lavoro/anno solare successivo.

«È obbligatorio fissare almeno due settimane di ferie di seguito»

La fruizione delle ferie può tuttavia avvenire anche sotto forma di singole giornate o di mezza giornate.

Il collaboratore e il datore di lavoro si accorderanno per tempo ai fini di fissare il momento di fruizione delle ferie. In tal senso, il datore di lavoro terrà conto delle richieste e delle esigenze del collaboratore (ad es. ferie durante le vacanze scolastiche).

Spetta infine al datore di lavoro garantire il rispetto delle disposizioni relative alla fruizione delle ferie. Nel caso in cui, nonostante l'invito in tal senso, il collaboratore non fruisca delle ferie, sarà quindi possibile intraprendere le seguenti azioni:

- Il collaboratore viene esortato esplicitamente a fruire delle ferie ponendogli un termine concreto
- Al collaboratore viene comunicato che, in caso contrario, sarà il datore di lavoro a fissare il relativo periodo di ferie

Qualora sia il datore di lavoro a fissare le ferie si applica di norma un periodo minimo di preavviso di 3 mesi.

## **2.2 Fruizione anticipata delle ferie**

Qualora il dipendente non abbia ancora maturato un diritto alle ferie, il datore di lavoro non può costringerlo ad andare in ferie contro la sua volontà. Nel caso delle ferie aziendali sussistono diverse scuole di pensiero.

In linea di massima, il collaboratore ha la possibilità di fruire anticipatamente delle ferie, ovvero va in ferie previo consenso da parte del datore di lavoro senza aver ancora maturato il necessario saldo delle ferie. In tal caso si rende opportuno stilare un breve accordo scritto al fine di certificare che

- la fruizione anticipata avviene su richiesta del collaboratore.
- in caso di licenziamento, le ferie fruito anticipatamente dovranno essere rimborsate.

In caso di un saldo corrente delle ferie non sufficiente, previo consenso del datore di lavoro è inoltre possibile ricorrere a una compensazione delle ore flessibili (anche in negativo) o alla fruizione del congedo non pagato.

A seguito di una richiesta di ferie da parte dei collaboratori è opportuno verificare a quanto ammonta il saldo delle ferie e quello delle ore flessibili, sulla base dei quali decidere quindi in merito alla possibilità di fruire delle ferie, delle ore flessibili, del congedo non pagato o anche di una combinazione dei suddetti.

### **2.3 Fruizione delle ferie in caso di malattia e infortunio**

Un'inabilità al lavoro non comporta automaticamente un'incapacità di fruizione delle ferie. In tal senso risulta determinante stabilire se lo stato di salute del collaboratore consente di usufruire di un periodo di convalescenza. Qualora il collaboratore debba essere a lungo allettato o debba sottoporsi a regolari visite mediche, l'inabilità al lavoro esclude la possibilità di fruire delle ferie; ferite di piccola entità che non costringono il collaboratore né a rimanere a casa né ne limitano in modo sostanziale le attività solitamente svolte durante le ferie, non impediscono invece al soggetto di usufruire di un periodo di convalescenza. Sarà il certificato medico a fornire informazioni in merito all'eventuale idoneità alla fruizione delle ferie. Pertanto, tutto dipende significativamente dai singoli casi concreti.

### **3. Divieto di liquidazione delle ferie**

Durante un rapporto di lavoro in corso i saldi delle ferie non potranno né essere liquidati né trasferiti su un eventuale saldo delle ore flessibili. È tuttavia possibile trasferire le eventuali ferie non godute sul saldo delle ferie dell'anno successivo. Soltanto al termine del rapporto di lavoro sarà possibile liquidare un eventuale saldo delle ferie non godute (incl. quota proporzionale della tredicesima mensilità).

### **4. Rimborso delle ferie fruito in eccesso (art. 329a del CO)**

Come procedere nel caso in cui, al termine del rapporto di lavoro, il collaboratore abbia fruito di ferie in eccesso? È possibile detrarre a quest'ultimo i giorni di ferie goduti in eccesso dal salario? A questo proposito è opportuno distinguere due casi:

- qualora sia stato il datore di lavoro a spingere il collaboratore a prendere le suddette ferie (p. es. nel caso delle ferie aziendali) non sarà possibile esigere la restituzione del salario, a meno che non sussista un esplicito accordo alternativo.
- Tuttavia, qualora sia stato il collaboratore a richiedere di fruire di suddette ferie, è possibile applicare una detrazione dall'ultimo salario purché non sia stato il datore di lavoro a risolvere il contratto e quindi a causare la cessazione del rapporto di lavoro.

Un'ulteriore possibilità prevede un accordo esplicito tra il datore di lavoro e il collaboratore in merito alla restituzione del salario delle vacanze riferito alle ferie godute in eccesso. In tal caso non risulta determinante stabilire chi abbia risolto il contratto di lavoro.

## **5. Supplemento per le ferie nel salario orario**

In linea generale, il salario delle vacanze deve essere corrisposto durante le ferie. In pratica questo significa che il salario ordinario continua ad essere corrisposto durante il periodo di fruizione delle ferie. Per tale motivo, in linea di massima non è consentito includere nei pagamenti ordinari del salario il salario relativo al periodo delle vacanze o aggiungere un supplemento ai suddetti. In casi eccezionali di seguito elencati le ferie potranno essere liquidate sotto forma di supplemento in aggiunta allo stipendio attraverso il salario orario medio:

- nei rapporti di lavoro di breve durata
- nei rapporti di lavoro altamente irregolari

Il tema del supplemento allo stipendio è regolato all'interno dell'allegato 8 del CCL e ammonta a quanto indicato nei seguenti casi:

25 giorni di ferie: 10.64%

30 giorni di ferie: 13.04%

Il supplemento per le ferie dovrà essere indicato in modo esplicito all'interno del contratto di lavoro e in tutti i conteggi salariali e dovrà preferibilmente essere liquidato al momento della fruizione delle ferie.

## **6. Riduzione delle ferie**

Con riferimento alla riduzione delle ferie si rimanda alla scheda «Diritto alle ferie e riduzione delle ferie in caso di inabilità al lavoro».

La presente scheda serve esclusivamente a scopo informativo. Il contenuto della scheda non rappresenta un'informazione giuridica vincolante.