

Il diritto alle ferie annuali alla luce della nuova disciplina legale e dei recenti orientamenti giurisprudenziali .

Il diritto alle ferie annuali, costituzionalmente sancito, è ispirato da ragioni di ordine pubblico che sostanzialmente traggono origine dall'esigenza di tutela dell'integrità fisica e dello stato di salute (comprensivo anche di quello afferente alla sfera psicologica) del cittadino prestatore di lavoro subordinato (art. 32 Cost.).

La Costituzione, all'art. 36, 3° comma, ha stabilito il principio in base al quale il lavoratore ha diritto di godere oltre che del riposo settimanale, di un periodo di ferie annuali retribuite a cui non può rinunciare.

Tale principio costituzionale ha trovato attuazione codicistica nell'art. 2109, il quale prevede che il periodo annuale di ferie retribuito costituisce un diritto insopprimibile e irrinunciabile del lavoratore, cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di organizzare e dirigere l'attività in modo da consentire l'esercizio di tale diritto.

Tale disposizione prevede al 2° comma che :

- la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità ;
- il momento di godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo;
- il periodo feriale deve essere retribuito;

al 3° comma :

- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie;

al 4° comma:

- non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118 c.c.

Reiteratamente soggetta a critiche per l'eccessiva sinteticità dispositiva, tale previsione codicistica ha alimentato l'insorgere di dibattiti giurisprudenziali e dottrinari, oltre ad avere generato copiosa interpretazione nella contrattazione collettiva .

In particolare la Corte Costituzionale è più volte intervenuta per definire il concetto di introannualità legato alla maturazione progressiva delle ferie ed al diritto irrinunciabile del prestatore a fruirne entro lo stesso arco di tempo.

Il principio dell'infraannualità delle ferie è riconducibile alla lettera ed allo spirito della Costituzione, e non è derogabile a discrezione del datore di lavoro o per sopperire a carenze gestionali o a generiche esigenze di servizio, fronteggiabili con la dovuta capacità di programmazione e di organizzazione.

Già nel Maggio del 1963, la Corte Costituzionale era intervenuta con sentenza n. 66 per sopprimere, dato il contrasto con l'art. 36 della Costituzione, la limitazione introdotta dal 2° comma della disposizione codicistica, circa la spettanza delle ferie "dopo un anno di ininterrotto servizio", consentendosi in tal modo la maturazione e la fruizione delle ferie in relazione ai singoli mesi di servizio prestato (*rectius*, di anzianità di servizio).

Sulla stessa scia, con una pronunzia del 12 febbraio 1969, ha ribadito il diritto del lavoratore a godere delle ferie entro l'anno e non dopo un anno di ininterrotto lavoro, ha evidenziato il sorgere di tale diritto con la costituzione del rapporto di lavoro, il suo maturarsi col decorso dei giorni e la sua sussistenza pur quando non si sia completato un anno di lavoro.

Con sentenza n. 189 del 22 dicembre 1980, sulla scorta di tali decisioni, sempre la Corte Costituzionale ha rimosso l'esclusione dal diritto alle ferie (relativamente ai ratei maturati o all'equivalente indennità sostitutiva), per il lavoratore il cui rapporto si risolve in periodo di prova, sul presupposto che l'art. 36 della Cost. garantisce il diritto alle ferie annuali, in proporzione al servizio prestato, a tutti i lavoratori senza distinzione di sorta.

Successivamente, in relazione al dibattito venutosi a creare in dottrina e giurisprudenza a proposito della correlazione al "*servizio prestato*" ovvero "*all'anzianità di servizio*" (includente ex art. 2110 c.c. anche i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza ecc.), la Corte di Cassazione si è autorevolmente pronunciata con decisione n. 14020 del 12 novembre 2001, evidenziando che ai fini della maturazione del monte ferie individuale, concorrono anche i periodi di assenza per malattia, con la conseguenza che sono nulle le pattuizioni collettive che contemplino la decurtazione (o non maturazione) delle ferie durante le malattie, più o meno lunghe che siano.

Proseguendo, ha rilevato come "*l'autonomia privata, nella determinazione delle ferie ex art. 2109, c.c., trovi un limite nella necessità, imposta dall'art. 36 della Cost, di parificare ai periodi di servizio quelli di assenza del lavoratore per malattia.*

Il diritto alle ferie, infatti, non ha solo la funzione di corrispettivo della prestazione lavorativa, ma soddisfa anche esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore,

consentendo allo stesso di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore.

Il tale ottica le ferie sono da intendersi eminentemente come periodo di "tempo libero" prefigurato dalla Costituzione per la realizzazione da parte del lavoratore delle esigenze innanzi indicate, piuttosto che per esclusivo ristoro di energie usurate nella prestazione di lavoro, da fruirsi necessariamente in stato di salute (Cf.r Corte Cost.n.. 616/1987) o almeno in condizioni fisiche compatibili con la funzione di riposo e ricreazione, propria dell'istituto delle ferie (Cassaz. Sez. un. 23 febbraio 1998, n. 1947)".

Intervenendo in materia di ferie nel settore autoferrotranviario, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 543/1990 ha stabilito l'illegittimità costituzionale degli artt. 2109 e 2243 nella parte in cui dispongono che il lavoratore abbia diritto alla maturazione delle ferie dopo un anno di ininterrotto servizio: la maturazione delle ferie inizia pertanto con la costituzione del rapporto e prosegue in costanza di rapporto tempo per tempo.

La stessa Corte ha inoltre precisato che il diritto al godimento introannuale delle ferie non può essere qualificato in termini assoluti, ma deve essere verificato in relazione ad eventuali esigenze eccezionali di servizio che impediscano oggettivamente la possibilità della piena fruizione delle stesse.

La facoltà dilatoria del datore di lavoro, di spostare il godimento delle ferie, ad anni successivi per esigenze di servizio, è stata ritenuta contrastante con i principi costituzionali, che vengono vanificati, ove, non si consenta al lavoratore di usufruire integralmente nel corso dell'anno del periodo di ferie che annualmente gli compete.

Ove infatti- dice la Corte- non venisse rispettata tale scadenza per effetto di rinvii o posticipazioni totali o parziali a periodi ricompresi in anni successivi, verrebbe a frustrarsi il diritto al congedo che matura giorno per giorno in relazione all'accumulo della fatica lavorativa ed al conseguente bisogno di riposo: che perciò verrebbe colpito se non si consentisse che nel corso dell'anno il lavoratore possa usufruire di quel periodo feriale ritenuto adeguato da norme di legge o disposizioni contrattuali.

La nuova disciplina legale

Per la prima volta nel panorama giuridico lavoristico, interviene in materia incisiva ed organica sull'istituto delle ferie una disposizione che ne svolge la regolamentazione dentro un preordinato schema legale.

In attuazione della direttiva 93/104, l'**art. 10 del dlgs. 66/2003**, successivamente integrato con le disposizioni di cui al dlgs. 213/2004, ha

previsto un limite legale minimo alla durata delle ferie stabilendo che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Anche la Corte di Giustizia si è più volte pronunciata sull'interpretazione della direttiva 93/104/CE in materia di orario di lavoro, e da ultimo con la sentenza del 6 Aprile del 2006 (C-124/05), ha affermato che nessuna disposizione nazionale può consentire che, in costanza di lavoro, i giorni di ferie non goduti nel corso di un dato anno siano sostituiti da una indennità nel corso di un anno successivo.

Dalla norma comunitaria, il testo di quella italiana sembra parzialmente discostarsi laddove prevede la possibilità che solo due settimane vengano godute nell'anno di maturazione, mentre le restanti due nel corso dei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, il che potrebbe far sorgere un dubbio di compatibilità della norma italiana con quella comunitaria.

La norma italiana dispone che:

- 1) il periodo delle ferie, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva debba 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 dell'anno di maturazione;
- 2) il periodo minimo di quattro settimane non possa essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, fatto salvo il caso della risoluzione del rapporto di lavoro;
- 3) in caso di lavoro medio multiperiodale (di cui all'art. 3, 2° comma, dlgs. 66/2003), siano demandati alla contrattazione collettiva i criteri e le modalità di regolazione della fruizione delle ferie.

Preliminarmente, appare doveroso sottolineare che la nuova normativa risulta applicabile alla generalità dei lavoratori rendendo pressoché pleonastico - fatti salvi i casi di miglior favore - il rinvio attuato dall'art. 2109 alla legge o ai contratti collettivi, agli usi o secondo equità.

Per tutti i lavoratori, il periodo feriale minimo è stabilito in quattro settimane. Conseguentemente si attua l'implicita abrogazione delle disposizioni legali di natura meno favorevole e rimangono salve con tutta probabilità le disposizioni di cui alle leggi speciali.

Trattandosi di un istituto concernente un diritto indisponibile per il lavoratore, e come tale non suscettibile di rinuncia o transazione, il periodo minimo di quattro settimane è inderogabile in *peius* sia dall'autonomia contrattuale collettiva che, tanto meno, da quella individuale.

In ogni caso la contrattazione collettiva, anche aziendale, può prevedere condizioni di miglior favore per quanto attiene non soltanto alla durata, ma anche a condizioni di fruizione più vantaggiose che si possono concretizzare in una maggiore continuità di fruizione ovvero in una differente collocazione temporale.

Non del tutto in linea ad esempio, con quanto oggi previsto dall'art. 10 del D.lgs. 66/2003, sono le previsioni in materia di ferie di cui **all'art. 45 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10, sottoscritto dall'Aran Sicilia in data 16 Maggio per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per il quadriennio economico 2002-2003;**

Infatti, secondo le previsioni di cui all'art.45 del CCRL:

- la durata delle ferie annuali è fissata in 28 giorni lavorativi annuali, che corrisponderebbero a 5 settimane più 3 giorni lavorativi; nella peggiore delle ipotesi, le ferie sono fissate in 26 giorni lavorativi annuali;
- il lavoratore ha diritto di fruire, a richiesta, di due settimane di ferie consecutive nel periodo giugno settembre dell'anno di maturazione;
- la fruizione delle ferie può essere rinviata: compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 Dicembre entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento derivante da malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di Giugno dell'anno successivo di quello di spettanza, le stesse potranno essere fruite anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno;
- le ferie non possono essere monetizzate nel corso del rapporto di lavoro; alla cessazione sono monetizzabili le sole ferie non fruite per esigenze di servizio.

Si pone pertanto il problema di chiarire il rapporto che viene a crearsi tra la disciplina legale e quella contrattuale, e se sia quest'ultima a doversi ritenere interamente applicabile in virtù dell'espressa salvaguardia contenuta nello stesso art. 10 del D.Lgs.66/2003.

Al riguardo sembra più convincente la tesi della incondizionata prevalenza di tutte le clausole contrattuali.

Infatti l'inciso contenuto nell'art.10 del D.lgs. 66 2003 così come modificato , rinvia genericamente a tutte le previsioni della contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva può sempre introdurre condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Conseguentemente apparirebbe superflua una norma di legge che faccia salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

Dal punto di vista pratico, comunque si giungerebbe a conclusioni molto simili anche ritenendo che debba riconoscersi la prevalenza delle sole clausole contrattuali di miglior favore; non v'è dubbio che il trattamento previsto dal CCRL sia complessivamente più favorevole rispetto a quello delineato dalla legge.

Con la nuova disciplina legale rimane invariata la discrezionalità del datore di lavoro di determinare i periodi e le modalità di fruizione delle ferie.

Si tratta di quel potere discrezionale del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie, che, come confermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza 13980 del 24 ottobre del 2000, *adesiva ai principi della Corte Cost. n. 543 del 1990, non è del tutto arbitrario e privo di vincoli, ma legato agli interessi del prestatore di lavoro senza essere ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi.*

L'art. 2109 c.c. individua un potere datoriale nello stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto delle **esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.**

Si evince pertanto una facoltà unilaterale del datore di lavoro nel determinare la collocazione temporale del periodo feriale, finanche a modificarla, che rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale, fatto salvo il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo di ferie (art. 2109 cc.).

Un tale potere non può essere esercitato in modo da vanificare le finalità "**cui è preordinato l'istituto**". Eventuali deroghe possono ammettersi, solo per l'insorgere di "situazioni eccezionali non previste né prevedibili"; sicché un sacrificio del diritto costituzionalmente protetto del dipendente di effettuare le ferie nel corso dell'anno può essere legittimo solo allorché le esigenze di servizio assumano carattere di eccezionalità e come tali, siano motivate e comunicate ai lavoratori i cui periodi feriali siano già fissati o debbano ancora essere fissati.

La realizzazione del diritto può essere evidentemente impedita qualora il lavoratore (per diverse esigenze di lavoro ad esempio) non usufruisca nel corso dell'anno, in tutto o in parte, dei giorni di riposo retribuiti a lui spettanti.

In questi casi, il lavoratore non perde ovviamente il diritto alle ferie, irrinunciabile, che si tramuta nel diritto all'indennità sostitutiva, ossia in una attribuzione economica.

Il diritto alle ferie compete pertanto al lavoratore anche se esse non sono state espressamente richieste.

Con sentenza 2569 del 21 febbraio 2001 la Cassazione ha stabilito che *il lavoratore che, per fatto imputabile al datore di lavoro, non abbia goduto delle ferie nell'anno di riferimento e non intenda accettare l'indennità sostitutiva, ha diritto della fruizione delle stesse anche in anni successivi- in applicazione del principio generale di diritto al risarcimento in forma specifica ex art. 2058 comma 1° c.c., - cosicché vanno considerate nulle le clausole, anche collettive, che a fronte di tale evento, prevedano, in via esclusiva, l'erogazione dell'indennità sostitutiva decorso l'anno di riferimento.*

Il diritto alla fruizione effettiva delle ferie arretrate per fatto imputabile al datore di lavoro può comunque tramutarsi in diritto al risarcimento per equivalente se risulti che il risarcimento in forma specifica ex art. 2058, comma 1° - che si attualizza in fattispecie mediante l'effettiva fruizione delle ferie -risulta eccessivamente oneroso per il datore di lavoro, così come disposto dall'art. 2058, comma 2°, per effetto della sussistenza di comprovate ragioni aziendali ostative alla fruizione delle ferie, sussistendo le quali compete al lavoratore l'indennità sostitutiva.

Spetta al datore di lavoro, cui incombe l'obbligo di un'organizzazione aziendale che consenta la tempestiva fruizione del periodo feriale, provare, in quanto a conoscenza delle concrete esigenze aziendali ostative, l'esistenza delle stesse.

È bene evidenziare a tal riguardo i recentissimi orientamenti con cui la Corte di Cassazione (da ultimo con sentenza n. 10856 del 2006) ha ribadito un principio, già più volte in precedenza espresso, in virtù del quale, *dal mancato godimento delle ferie - una volta divenuto impossibile per il datore di lavoro, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligo di consentirne la fruizione - deriva il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica, in misura pari alla retribuzione.*

Le clausole del contratto collettivo di diritto comune, che disciplinano esclusivamente il godimento delle ferie e non anche l'indennità sostitutiva, sono da interpretare- alla luce dell'irriducibilità del diritto alle ferie e del divieto di monetizzazione di siffatto diritto, ed in applicazione del principio di conservazione del contratto - nel senso che, in caso di mancata fruizione delle ferie per causa non imputabile al lavoratore, questi ha egualmente diritto all'indennità sostitutiva. (Così Cass. 19 ottobre 2000 n. 13860; Cass. 9 novembre 2002 n. 15776; nello stesso senso 21 maggio 2002 n. 7451; Cassaz. Sez. lavoro 11 dicembre 2001 n. 15627;)

Con sentenze n. 20662 del 2005 e n. 2016 del 2006 la Cassazione ha aggiunto che *solo l'irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare ogni soluzione offerta dal datore di lavoro vale ad estinguere il diritto alle ferie ed all'indennità sostitutiva dei ferie non godute, mentre allorquando è ravvisabile la colpa del datore di lavoro nella condotta negativa delle ferie, il lavoratore può pretendere il risarcimento dei danni subiti, suscettibile di superare in entità l'indennità sostitutiva, mentre infine nei casi come quelli regolati dalla contrattazione collettiva in oggetto- in cui non è ravvisabile alcuna colpa, né nella condotta del datore di lavoro, né in quella del lavoratore, risponde a corretti principi legali riconoscere il diritto alla indennità sostitutiva di ferie al fine di reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore.*

Tale considerazione pare escludere l'obbligo di un accordo tra lavoratore e datore di lavoro, sia, a maggior ragione, l'evenienza di un potere di determinazione del periodo delle ferie da parte del solo lavoratore, senza il consenso esplicito o tacito del datore di lavoro.

Spetta in ogni caso al lavoratore un periodo di ferie consono al raggiungimento delle finalità delle ferie, indispensabili per consentire al lavoratore oltre al recupero delle energie psico-fisiche anche la tutela e la valorizzazione dei suoi liberi interessi e dei suoi tempi di vita, che l'art. 10 del dlgs. 66/2003 fissa, in almeno due settimane nell'anno di maturazione, cronologicamente consecutive solo su richiesta del lavoratore.

Si era consolidata nel tempo la prassi, in aziende di piccola e media dimensione, si voglia per esigenza di carattere produttivo che per tacita consuetudine, di non esaurire il godimento delle ferie di competenza annuale monetizzando il controvalore economico per il tramite della corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Tale comportamento è reso illegittimo dall'art. 10 del dlgs 66/2003 nella parte in cui vieta che il periodo minimo legale di quattro settimane di ferie possa essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva eccettuato il caso della risoluzione del rapporto di lavoro.

È il caso di rilevare, come ha affermato il Ministero del Lavoro con la circolare n. 8 del 5 marzo 2005, che l'impossibilità di sostituire il godimento delle ferie con la corresponsione dell'indennità sostitutiva è operante per la quota di ferie maturata a partire dal giorno dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66 del 2003 ossia dal 29 aprile 2003, e non si applica alle eventuali ferie spettanti in aggiunta al periodo minimo di legge.

Sembra degna di nota l'interpretazione ministeriale, che pare sottrarre alla portata della norma l'obbligo della fruizione delle ferie nel caso di eventi che sospendano il rapporto di lavoro: si pensi a quelle situazioni di lunga inattività lavorativa nelle quali non è possibile usufruire dell'istituto quali, a solo titolo esemplificativo, la maternità obbligatoria e facoltativa, la cassa integrazione guadagni straordinaria e così via.

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infraannualità, le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2.109 cc., espressamente richiamato nell'art. 10 del decreto legislativo n. 6 del 2003, ossia nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

Il Ministero è intervenuto a confermare tale interpretazione anche con riferimento all'apparato sanzionatorio atteso il dettame dell'indirizzo agli uffici territoriali di ogni applicazione "automatica" del principio della infraannualità, laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale.

Di conseguenza, anche sotto il profilo sanzionatorio, occorrerà valutare con attenzione ed equilibrio ogni singola situazione.

Secondo il parere ministeriale il legislatore delegato ha ora, dettato una specifica disciplina sul punto, in forza della quale si possono distinguere tre periodi di ferie la cui individuazione diviene essenziale anche ai fini di natura sanzionatoria.

Un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. La richiesta del lavoratore dovrà essere inquadrata nel rispetto dell'art. 2109 del codice civile.

Pertanto, anche in assenza di norme contrattuali, dovrà essere formulata tempestivamente, in modo che il datore di lavoro possa operare il corretto contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro.

Un secondo periodo, di due settimane, da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato, ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione.

Questo ultimo periodo può essere monetizzato tenendo conto, per il settore del pubblico impiego, delle previsioni dettate al riguardo.

Sistema sanzionatorio

Il legislatore ha previsto per il datore di lavoro:

- 1) l'obbligo di concedere un periodo di ferie di due settimane nel corso dell'anno di maturazione;
- 2) l'obbligo di concedere due settimane consecutive di ferie, se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
- 3) la fruizione del restante periodo minimo di due settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Il d.lgs. 213/2004, nell'integrare le disposizioni del dlgs. 66/2003 ha disposto, nel caso di violazione dei suddetti principi, la sanzione amministrativa da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione .

Appare opportuno pertanto discernere la portata legale della norma da quella di carattere contrattuale, atteso che l'intenzione del legislatore è quella di regolamentare il periodo minimo di quattro settimane.

Sarà infatti punibile il datore di lavoro che non abbia consentito la fruizione:

- a) di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione;
- b) di almeno due settimane di ferie consecutive, se richieste dal lavoratore nell'anno di maturazione;
- c) delle due settimane residue entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Sarà ugualmente sanzionabile la c.d. monetizzazione delle ferie legali (riferite alle quattro settimane minime), mentre saranno monetizzabili, salvo contrarie disposizioni contrattuali, le ferie eccedenti all'entità legale.

Allo stesso modo, nel caso in cui la contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione delle ulteriori due settimane di riposo feriale, il superamento di questi ultimi quando sia comunque rispettoso del termine di 18 mesi determinerà una violazione di esclusivamente di matrice contrattuale.

Rimane impregiudicata, per quanto disposto dall'art. 10, 1° comma, dlgs. 66/2003, la facoltà della contrattazione collettiva di derogare al principio legale per quanto attiene alla fruizione delle ferie.

Da ciò deriva la possibilità per le parti sociali di introdurre una disciplina modificativa che, sotto un profilo sanzionatorio, dia luogo ad una serie di esimenti che determinano la non punibilità della condotta, quando la stessa, pur derogando alle disposizioni di legge, sia conforme alla previsione contrattuale.

Avv. Fiorangela Di Caro