



Covid19, riduzione del lavoro e collocazione in ferie.

E' passato ormai più di un anno dall'inizio della pandemia ed è a tutti chiaro che l'emergenza sanitaria ha stravolto tanti aspetti della vita lavorativa delle persone.

In una primissima fase, nel marzo 2020, il Governo, nel varare i primi strumenti di prevenzione della diffusione dell'ormai tristemente famoso coronavirus e al fine di garantire una continuità lavorativa laddove possibile ed un reddito invece a chi non avrebbe potuto lavorare, ha indicato accanto alla sempre preferibile strada del lavoro agile la possibilità per i datori di lavoro di far ricorso all'istituto delle ferie.

La prima normativa emergenziale per tutelare il mondo del lavoro si è mossa così su due fronti, da un lato impedendo quasi immediatamente la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi oggettivi e dall'altro disponendo che le attività lavorative dovessero per lo più proseguire da casa; nell'ipotesi in cui invece l'alternativa del lavoro "agile" non era praticabile, il Governo ha suggerito ai datori di lavoro di utilizzare ogni strumento utile per non lasciare i lavoratori senza retribuzione, e così è stato anche raccomandato l'utilizzo di ferie residue, permessi e congedi. Tale raccomandazione, è bene sottolinearlo, si colloca temporalmente in un momento in cui ancora non erano stati introdotti ammortizzatori sociali specifici per far fronte alla crisi e al calo del lavoro, come poi è avvenuto con la possibilità per le aziende di chiedere e ottenere dall'Inps un'integrazione salariale per i lavoratori più coinvolti.

Sono passati ormai mesi e le regolamentazione legislativa della crisi si è assestata per così dire negli obiettivi sopra richiamati; in particolare è tuttora presente il divieto di licenziamento, è tuttora possibile per le aziende attivare procedure di CIG, CIGS e FIS, ed è ancora in atto, in moltissimi settori, il cosiddetto "smart working". Inoltre in tante realtà lavorative si assiste ancora a un utilizzo delle ferie non propriamente collegato alla funzione tipica di tale istituto giuridico.

Certamente in un primo momento, cioè ormai più di un anno fa, in una fase di totale incertezza le domande circa la legittimità di collocare un dipendente in ferie forzate, specie quando riguardavano ferie maturate e non fruito, hanno ricevuto risposte possibiliste più per argomentazioni pratiche e di buon senso che propriamente giuridiche; in altre parole in assenza di ammortizzatori sociali, in un momento di stallo completo della maggior parte delle attività lavorative e di fronte a giorni di ferie

accumulati è stato dato poco risalto all'incompatibilità di tale prassi con il principio generale fondato sull'art. 36 della nostra Carta Costituzionale secondo cui le ferie assolvono alla fondamentale funzione di compensare annualmente il lavoro svolto con periodi di riposo al fine di consentire al lavoratore un adeguato ristoro psico fisico, nonché la cura di relazioni familiari.

E' sì vero che il diritto alle ferie nella sua esistenza e ricorrenza annuale può essere subordinato alle esigenze aziendali ma sempre nei limiti di cui all'art. 2109 c.c. che cristallizza comunque l'importanza della valutazione degli interessi dei lavoratori ad avere un periodo continuativo ed annuale di stacco dal lavoro.

Per questo, almeno a chi scrive, pare che oggi non si possa proprio evitare di affermare l'illegittimità di quelle prassi aziendali che impongono le ferie rendendole di fatto uno strumento di risposta alla crisi, assimilandole in questo modo ad un ammortizzatore sociale e snaturando così del tutto la *ratio* di tale istituto.

Il tema è caldo e spesso, siamo consapevoli, in determinate situazioni tali prassi ricevono l'avvallo dei lavoratori che preferiscono la collocazione in ferie alla cassa integrazione atteso che la prima fattispecie garantisce un maggiore e più immediato emolumento.

Il diritto costituzionale alle ferie è però un diritto indisponibile, motivo per cui, anche di fronte ad eventuali pareri sindacali positivi, la collocazione forzata in ferie quale risposta ad un calo del lavoro presenta forti dubbi di compatibilità con i principi in materia e ciò soprattutto quando sussistono altre risposte alla crisi.

La giurisprudenza ha già affermato l'illegittimità della collocazione in ferie nelle ipotesi in cui era possibile utilizzare lo smart working e utilizzando, dunque, gli stessi elementi motivazionali, cioè muovendo dal presupposto che non è corretto ricorrere alle ferie dinnanzi ad altre possibilità di salvaguardia dell'occupazione, deve concludersi che la collocazione forzata in ferie nei termini finora descritti rappresenta una sicura e ingiustificata compromissione di diritti fondamentali ed intangibili del lavoratore.