L'avvocato risponde

Domanda

Da alcuni anni svolgo le mansioni di cassiere presso la filiale di una piccola banca. L'azienda, a seguito della decisione di chiudere gli sportelli nel pomeriggio durante il mese di agosto, mi ha chiesto di prendere almeno una settimana di ferie in tale mese e, per il restante periodo, ha disposto un'alternanza ferie/lavoro così concepita: la mattina lavoro ed il pomeriggio ferie. Vorrei sapere se tale pretesa aziendale sia o meno legittima e se posso rifiutare di svolgere la mia prestazione in siffatto modo.

Lettera firmata

Ferie: chi decide quando si fanno

È arbitrario e illegittimo che sia la banca a stabilirlo

di Sofia Cecconi
Consulente legale Fabi nazionale

Fac simile richiesta pareri legali

Spett.le
La Voce dei Bancari
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data ……..

Il/La sig./sig.ra ……, iscritto/a alla FABI (n. tessera ……), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" ed il Responsabile è il Direttore della Rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale.

Risposta

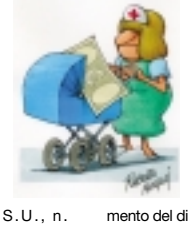
Il quesito, per la peculiarità del caso proposto, merita senz'altro di essere segnalato. Innanzitutto ciascun lavoratore dispone di un periodo di riposo annuale fissato dalla legge in quattro settimane (d.lgs. n. 66/2003, modificato dal d.lgs. n. 213/2004) con possibilità di deroga in senso migliorativo da parte della contrattazione collettiva che, nel credito, ha appunto ampliato tale diritto in base al grado ed all'anzianità maturate dal lavoratore (v. ad esempio art. 47 CCNL ABI). Tale periodo di ferie deve essere goduto dal dipendente per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, può essere fruito entro i diciotto mesi successivi, salvo quanto disposto dalla contrattazione collettiva. La collocazione temporale del periodo di ferie, che spetta al datore di lavoro in considerazione degli interessi del lavoratore (art. 2109, comma 2 c.c.), deve ovviamente contemperare le esigenze obiettive dell'impresa e le necessità personali e familiari del dipendente (v. in tal senso Cass. n. 10622/2002). Affinché la determinazione del periodo feriale da parte del datore di lavoro sia legittima, l'epoca delle ferie deve essere comunicata con quel preavviso che, secondo correttezza e buona fede, consenta al lavoratore di organizzare in modo conveniente il riposo concesso (Trib. Milano 24/2/96 in Riv. critica dir. lav., 1996, 684); a tale ipotesi fisiologica si affianca quella patologica, ossia quella delle ferie non concesse in tempo utile e, in questo caso, il datore di lavoro non ha la possibilità di imporle contro la volontà del dipendente (Cass. n. 13980/2000).

Per rispondere al quesito posto occorre notare come la giurisprudenza ha ritenuto la collocazione in ferie forzosa ed unilaterale del dipendente da parte del datore di lavoro debba considerarsi come arbitraria ed illegittima, se – come pare essere accaduto nel caso di specie – avviene senza un adeguato preavviso, ma al solo fine di fare fronte all'interruzione dell'attività produttiva, (v. Cass. n. 11403/ 2000), e, comunque, senza tenere assolutamente conto degli interessi dei lavoratori (P. Milano, 20-01-1999 in Riv. critica dir. lav., 1999, 359). Con riferimento all'altra questione, poi, sebbene non esista una disposizione di legge o di contratto collettivo che vieti espressamente il frazionamento della giornata di ferie, tale opzione deve senz'altro escludersi, poiché confligge con la funzione dell'istituto che è quella di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche in un arco temporale adeguato (Pret. Milano 16/11/96, in Riv. critica dir. lav., 1997, 344). Laddove intervenga un preciso accordo delle parti non vi sono ostacoli al frazionamento. In quest'ultimo caso, dunque, si può suggerire al lavoratore, laddove non intenda essere collocato in ferie secondo le modalità prospettate dall'azienda, di mettere in discussione la decisione unilaterale e, contestualmente, offrire la propria prestazione lavorativa a tempo pieno, intimando alla banca di riceverla.

Novità giurisprudenziali

Se c'è un handicap in famiglia

La sentenza di cui alla massima in epigrafe è particolarmente innovativa e di sicuro interesse per le famiglie che assistono figli minori portatori di handicap le quali, in base alla stessa, vedono spianarsi la strada per il riconoscimento del diritto alla c.d. «indennità di accompagno» in aggiunta ovviamente ai benefici già previsti dalla legge, (v. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). La S.C. ha, infatti, cassato la decisione della corte territoriale che, con riferimento a una bambina di età inferiore ai tre anni, affetta fin dai primissimi giorni di vita da "ipotonicità muscolare", aveva riconosciuto il diritto all'accompagno soltanto dal compimento del terzo anno di vita, sulla base delle considerazioni che un bambino di età inferiore non era in grado di compiere nessuna delle funzioni quotidiane necessarie alla sopravvivenza, né poteva vivere da solo, anche se sano. Sulla scorta di quanto in precedenza affermato dalle Sezioni Unite (v. Cass. S.U., n. 11329/1991), la Corte ha correttamente osservato che per il compimento degli atti della vita quotidiana – a cui la legge fa riferimento ai fini della concessione del beneficio in questione – non esiste identità di situazioni tra soggetti sani e soggetti inabili anche se, in un caso e nell'altro, di tenera età. In tale fascia di età, infatti, sono proprio le cure assidue e peculiari necessarie per i bambini non diversamente abili a determinare l'alterazione del parametro medio dei bambini sani che giustifica appunto il riconoscimento del diritto. Pertanto, rileva ancora la Corte, configurare in linea generale ed astratta un limite di età per il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento significa disattendere del tutto i principi di cui alla legge n. 18 del 1980.



La sentenza

Cassazione, Sezione Lavoro, 17 maggio 2006, n. 11525.

La situazione d'inabilità (impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore o necessità di assistenza continua per impossibilità di compiere gli atti quotidiani della vita), necessaria per l'attribuzione dell'indennità di accompagnamento ex art. 1 l. n. 18 del 1980, può configurarsi anche con riguardo a bambini in tenera età, ancorché questi, per il solo fatto di essere tali abbisognino comunque di assistenza, atteso che la legge non pone un limite minimo di età e tenuto conto che detti bambini possono trovarsi in uno stato tale da comportare, per le condizioni patologiche del soggetto la necessità di un'assistenza diversa, per forme e tempi di esplicazione, da quella occorrente ad un bambino sano.