

Le ferie sono un diritto-dovere con poche eccezioni

Vorrei avere informazioni sul diritto alle ferie. Come cambia da settore a settore, per esempio?

Il diritto alle ferie risponde alla finalità di assicurare ai lavoratori subordinati un periodo di riposo nel corso dell'anno, durante il quale reintegrare le proprie energie psico-fisiche. A tal fine, la Costituzione all'art. 36, 3° comma, stabilisce l'irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali retribuite. Il codice civile all'art. 2109 prescrive a sua volta che tale periodo deve essere "possibilmente continuativo" e goduto "nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro" e che la sua durata è stabilita dalle leggi, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità. L'art. 10, comma 1 del d.lgs. n. 66/2003, nel confermare la disciplina dell'art. 2109 del codice civile, fornisce precisazioni riguardo alle modalità di fruizione delle ferie. In particolare il citato art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003 stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 cod. civ., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Questo periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Fino al decreto legislativo 66 del 2003 era possibile monetizzare (cioè sostituire con apposita indennità) le ferie

maturate e non godute, se ed in quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) applicabile e sempre nel rispetto dei principi costituzionali. Dalla data di entrata in vigore del suddetto decreto, il periodo minimo di quattro settimane non può essere monetizzato, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Ciò premesso, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, deve essere corrisposta al lavoratore per i giorni di ferie sino a quel momento maturati e non goduti la relativa indennità sostitutiva. A tal fine i giorni di ferie maturati saranno individuati nella misura di tanti dodicesimi del periodo di ferie annuale spettante, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda nel corso dell'anno di cessazione. Generalmente è il Ccnl di riferimento a stabilire le condizioni affinché un mese non interamente lavorato possa effettivamente essere considerato utile alla maturazione del rateo. La sostituzione dell'effettiva fruizione delle ferie con l'indennità sostitutiva di ferie non godute può riguardare solo il periodo di ferie che eventualmente eccede il periodo minimo di quattro settimane.

Per i contratti a tempo determinato è possibile sostituire le ferie non godute con la relativa indennità, ma quest'eventuale indennità deve essere pagata al termine del rapporto di lavoro, e non

può essere mensilizzata.

Per quanto concerne la valorizzazione delle ferie residue e non godute, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse dovranno essere liquidate sempre per un ammontare pari al 100% di ciò che è stato accantonato e maturato dal dipendente interessato. Pertanto, nel caso di lavoratore con retribuzione "mensilizzata" (ovvero slegata dal numero delle ore di lavoro effettivamente svolte), la valorizzazione delle ferie avviene in 26esimi della retribuzione erogata - ovvero pari ad un giornata di lavoro prestata con l'utilizzo del divisore convenzionale). Il valore determinato dividendo la retribuzione mensile per 26 e moltiplicata per il numero delle giornate di ferie residue determinerà il valore lordo della indennità sostitutiva delle ferie non godute. Naturalmente tale importo dovrà essere assoggettato alla normale contribuzione in capo all'azienda.

Nel caso invece si tratti di un lavoratore la cui retribuzione viene basata sulle ore di lavoro effettivamente svolte, la determinazione delle ore di ferie non godute da liquidare avviene utilizzando il divisore orario stabilito dal Ccnl in uso presso l'azienda.

Nulla cambia in merito al diritto alla maturazione e alla liquidazione della indennità sostitutiva che è sempre pari al 100% del valore maturato dal dipendente.

Dottor Gianluca Anselmi
Consulente del lavoro

FORMAZIONE

Vendere al telefono si impara

Al lavoro spesso ho difficoltà a trattare con i clienti al telefono: esiste un modo per migliorare?

La comunicazione telefonica è diventata oggi un aspetto importante di molte professioni, dai call center agli uffici amministrativi. Si pensa che per effettuare una qualsiasi comunicazione telefonica non serva imparare una tecnica. Non è proprio così.

Esistono corsi che forniscono una tecnica per gestire le chiamate telefoniche, poiché la comunicazione via cavo è arma vincente non solo per gli addetti ai call center o per gli addetti alle vendite ma anche per i manager, in tutte quelle professioni dove è importante il contatto diretto con il pubblico.

I punti essenziali da affrontare sono: lo stile di approccio con l'interlocutore; le formule di conversazione efficaci; la gestione dei reclami; la valorizzazione del feedback ovvero la capacità di entrare in sintonia con l'interlocutore e di capirne i bisogni e le aspettative per soddisfarli.

Dottor Damiano Frasson
Gruemp Formazione
Consulenza Coaching

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email: info@professionisti.it

LAVORO

Per i disabili più "permessi" lavorativi

Di quali permessi lavorativi può usufruire il lavoratore disabile?

Il lavoratore portatore di handicap, maggiorenne, che versi in situazioni fisiche di rilevante gravità può, a norma dell'art. 33, comma 6, legge 104/1992, usufruire alternativamente dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo.

In particolare il lavoratore portatore di handicap ha diritto a 2 ore di permesso giornaliero retribuito oppure a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibile anche in maniera continuativa.

Il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi stabiliti dalla legge 104/1992 per se stesso, può cumulare a questi anche il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, senza che a questo fine debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave.

Dottor Gianluca Anselmi
Consulente del lavoro

MATERNITA'

I "buoni-lavoro" valida alternativa al congedo

La madre lavoratrice può utilizzare i buoni lavoro per l'acquisto di servizi di baby-sitting?

La Legge Fornero ha previsto per il triennio 2013-2015 la possibilità per la madre lavoratrice di chiedere in alternativa al congedo parentale voucher per spese di baby sitting o per il pagamento dei servizi per l'infanzia (ad es. l'asilo nido).

Possono accedere al beneficio tutte le madri, anche adottive o affidatarie, che siano lavoratrici dipendenti, iscritte alla gestione separata o libere professioniste, tranne le lavoratrici iscritte alla gestione autonoma artigiani o commercianti, le imprenditrici agricole e le pescatrici autonome. L'importo del contributo è pari a € 300 mensili (riproporzionato in caso di lavoro part time) per massimo 6 mesi (3 per le lavoratrici in gestione separata).

I buoni lavoro verranno consegnati direttamente alla lavoratrice.

La domanda è da presentare sul sito dell'Inps che provvederà a redigere una graduatoria delle lavoratrici ammesse, definita tenendo conto dell'Isee.

Dottor Marco Buccile
Consulente del lavoro