

Dirigenti del settore privato: gestione delle ferie

Eufranio Massi - *Esperto in diritto del lavoro*

Com'è regolamentato l'orario di lavoro dei dirigenti? Qual è la disciplina sull'uso delle ferie? È possibile indennizzare le ferie non usufruite? Quali accordi sono stati raggiunti dalla contrattazione collettiva?

Il rapporto di lavoro dei dirigenti del settore privato, da sempre, trova specifiche regolamentazioni sia nella legge che nella contrattazione collettiva e individuale: esse risultano essere, per molti versi, ben diverse da quelle che disciplinano i rapporti degli altri lavoratori dipendenti. La ragione di tutto ciò risiede, ovviamente, nella sfera di grande autonomia e fiducia che gli stessi hanno all'interno dell'organizzazione di impresa.

Un esempio di tale assunto si riscontra, paradossalmente, nella stessa normativa sulle "tutele crescenti" prevista dal D.Lgs. n. 23/2015: la normativa specifica sui licenziamenti individuali per i rapporti iniziati a partire dal 7 marzo 2015 (peraltro, riformata nella parte risarcitoria prevista dall'art. 3, c. 1, dalla sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018), trova applicazione nei confronti degli operai, degli impiegati e dei quadri ma non dei dirigenti per i quali vige l'art. 18, legge n. 300/1970, sia pure con i limiti individuati dalla contrattazione collettiva. La stessa cosa si può dire per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale ove la procedura è del tutto analoga a quella ex art. 4, legge n. 223/1991 ma sotto l'aspetto meramente risarcitorio, in caso di violazione dell'iter o dei criteri di scelta, trova applicazione, a seguito di un esplicito intervento comunitario, l'art. 16, legge n. 161/2014 con un tetto indennitario che può arrivare fino a 24 mensilità, fatto salvo un trattamento di miglior favore previsto dalla pattuizione collettiva.

Orario di lavoro

In materia di orario di lavoro è esclusa l'applicabilità ai dirigenti della disciplina legale relativa al normale orario di lavoro, alla durata massima, al lavoro straordinario e al riposo giornaliero (art. 17, c. 5, D.Lgs. n. 66/2003).

Le uniche disposizioni di legge che trovano, sicuramente, applicazione riguardano il riposo settimanale, le limitazioni

al lavoro notturno e, appunto, le ferie la cui disciplina trova il proprio fondamento sia nell'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003 che negli accordi collettivi tra i quali, per la loro importanza, si ritiene opportuno citare quelli dell'Industria e del Terziario.

Ferie

In linea generale è il singolo dirigente che sceglie per sé stesso il periodo di godimento delle ferie: ovviamente, tale facoltà, può essere derogata, come ci ricorda la Corte di Cassazione con la sentenza n. 26464/2016, dalla previsione della contrattazione collettiva (finalizzata ad integrare la disposizione legislativa, sia per la durata che per le modalità) o dal contratto individuale.

Prima di entrare nel merito di alcune importanti novità scaturite dall'accordo di rinnovo per i dirigenti del settore industriale, va sottolineato come sia in tale ultimo ambito che nel Terziario, allorquando si parla di «giorni di ferie lavorativi» sono da escludersi dal computo soltanto le domeniche e le festività infrasettimanali.

Industria

Per i dirigenti del settore industria i giorni di ferie sono 35 di cui almeno 2 settimane consecutive, in caso di richiesta del dirigente, da godere entro l'anno di maturazione e ulteriori 2 settimane entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno in cui sono maturate, con il rimborso delle spese sostenute in caso di rientro anticipato per necessità aziendali.

Terziario

Nel settore del terziario la regolamentazione, è sostanzialmente, uguale, con alcune piccole differenze: i giorni lavorativi di ferie sono 30 e durante il periodo di preavviso il dirigente può chiedere, per iscritto, di fruire di giornate di ferie.

Rinuncia alle ferie

Per completezza di informazione si ricorda che anche i dirigenti, che sono lavoratori subordinati, possono

Procedure del personale

Termini per l'utilizzo

rinunciare alle ferie eccedenti le 4 settimane (ossia, 11 giorni se si tratta del settore industria) in favore di un figlio gravemente malato di altro dipendente dell'impresa (ma la contrattazione collettiva nazionale, destinata a stabilirne le modalità di fruizione, può ampliare la sfera anche per altri familiari), secondo la previsione contenuta nell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015.

Mancata fruizione

Il problema della mancata fruizione delle ferie dei dirigenti si presenta, con una certa importanza, nel momento in cui, per una ragione o l'altra, il rapporto si risolve e si va in contenzioso. Le proprietà aziendali si sono viste presentare richieste di indennità che, spesso, hanno raggiunto, importi economici notevoli, sol che si pensi a contratti che hanno avuto una lunga durata temporale. In un passato anche abbastanza recente, la giurisprudenza (Cass. n. 23697/2017, n. 13953/2009, n. 12226/2006) ha affermato che nell'ipotesi in cui il dirigente può, in via del tutto autonoma, attribuirsi il periodo di ferie annuali e nonostante ciò non le fruisce, non ha diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute, fatto salvo il caso che, in giudizio, non venga dimostrato che il mancato godimento sia stato originato da esigenze eccezionali e oggettive dell'azienda.

La questione relativa alla mancata fruizione delle ferie e alle conseguenze economiche a carico della proprietà aziendale è stata oggetto di una modifica normativa all'interno del rinnovo dell'accordo collettivo sottoscritto il 30 luglio 2014 per il settore industriale tra Confindustria e Federmanager.

Accordo collettivo Confindustria e Federmanager

Per ben comprendere la novità occorre ricordare che la vecchia disposizione imponeva un obbligo di monetizzazione relativo ai giorni eccedenti le 4 settimane: esso scattava entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello nel quale veniva a scadere il termine per il godimento del periodo feriale previsto dalla legge.

Ovviamente, è bene sottolinearlo anche se appare superfluo, la monetizzazione non riguarda le 4 settimane annuali di ferie obbligatorie previste dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003. Il nuovo c. 4, art. 7 del contratto collettivo stabilisce ora che: «fermo restando il principio della irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a 4 settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora, eccezionalmente, il periodo eccedente non risulti, comunque, fruito, in tutto o in parte, entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta,

sempre che vi sia espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà, comunque, essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei 24 mesi».

Cosa discende da tale nuova previsione contrattuale?

Dal 1° gennaio 2019, anche le ferie eccedenti le 4 settimane, ossia 11 giorni, atteso che le giornate riconosciute sono 35 e le 4 settimane corrispondono a 24 giorni lavorativi, debbono essere fruito entro i 2 anni successivi dalla fine di quello in cui sono maturate: scaduto tale periodo non possono più essere fruito, né monetizzate.

La disposizione, però, pone in capo alla proprietà aziendale o a chi la rappresenta (ad esempio, l'Amministratore delegato) un onere ben preciso: il dirigente deve essere invitato formalmente (ad esempio, via PEC o lettera raccomandata) a fruire di tale periodo entro i 24 mesi, con la specifica che la mancata fruizione non darà diritto ad alcun indennizzo.

Se il datore di lavoro non dà corso a tale previsione, scatta una norma di tutela nei confronti del dirigente: a partire dal 1° mese successivo alla scadenza dei 24 mesi, ha diritto a vedersi riconosciuta un'indennità sostitutiva.

Ovviamente, l'accordo collettivo, tenuto conto della particolarità del rapporto dirigenziale, lascia ampio spazio alla contrattazione individuale di regolamentare, in modo diverso, la gestione delle ferie eccedenti le 4 settimane: si tratta di un principio che trova spazio in una decisione della Suprema Corte, che si è già avuto modo di citare (Cass. n. 26464/2016).

Il nuovo c. 4 pone, ad avviso di chi scrive, una piccola questione interpretativa: viene stabilito un termine per l'invio della comunicazione con la quale si ricorda al dirigente che è tenuto a fruire i giorni di ferie eccedenti le 4 settimane?

L'accordo collettivo non dice nulla: di conseguenza, si ritiene che la disposizione contrattuale vada interpretata nel senso che la nota debba essere inviata entro un termine ragionevole e, comunque, in modo tale, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali, da consentire la fruizione delle ferie entro la fine dell'anno di maturazione e, comunque, entro l'anno successivo.

Perché, le parti hanno deciso di cambiare questa norma contrattuale?

L'obiettivo è quello di ridurre il contenzioso giudiziale che vede contrapposti dirigenti, magari con qualifica

apicale e grande autonomia operativa, e proprietà aziendale che è poco disposta a riconoscere l'indennità appellandosi al fatto che, durante il rapporto, gli stessi godevano di ampia autonomia e discrezionalità per la determinazione del periodo feriale.

Ci si chiede, a questo punto, se la previsione contenuta nell'accordo collettivo dell'industria privata possa essere

presa, quale parametro di riferimento, anche per accordi individuali riguardanti dirigenti che operano in altri settori.

La risposta, ad avviso di chi scrive, è positiva, nei limiti in cui la contrattazione collettiva consente pattuizioni da parte dei singoli contraenti. Di conseguenza, una clausola con i contenuti evidenziati nel nuovo c. 4, art. 7, se inserita in un contratto individuale e frutto della comune volontà delle parti, sarebbe pienamente valida.