



ANGOLO LEGALE SVIZZERA

di Riccardo Geiser

L'ACCUMULAZIONE DI GIORNI DI VACANZA

Laddove un dipendente non ha usufruito di tutti i giorni di vacanza a cui ha diritto in un determinato anno di servizio, il credito di ferie che rimane alla fine dell'anno si accumula con il credito di ferie dell'anno successivo.

Dal punto di vista del datore di lavoro, l'accumulazione di vacanze arretrate è da evitare o almeno da tenere d'occhio. A tal fine, in pratica si possono individuare diversi approcci, ma non tutti sono ammissibili. Va ricordato che lo scopo principale delle vacanze è il riposo del dipendente. Pertanto, l'obbligo del datore di lavoro di dover assegnare un minimo di 4 settimane di ferie all'anno (rispettivamente 5 settimane per dipendenti che non hanno ancora compiuto i 20 anni) serve – tra le altre cose – alla tutela della salute del dipendente e fa parte dell'obbligo di tutela generale del datore di lavoro.

In conformità con questo scopo, l'articolo 329d capoverso 1 del Codice delle obbligazioni svizzero ('CO') stabilisce la regola secondo cui le vacanze vanno prese durante l'anno di servizio per il quale sono state assegnate e, inoltre, devono comprendere almeno due settimane consecutive. Questo aspetto non solo costituisce un diritto del dipendente, ma anche un obbligo del datore di lavoro. In altre parole, il datore di lavoro deve impegnarsi a concedere almeno due settimane di ferie consecutive e – sempre in considerazione del caso specifico e dopo ponderazione delle esigenze del dipendente – in tal senso può persino imporre questo periodo di vacanze al dipendente.

Tornando alla problematica dell'accumulazione di vacanze arretrate, uno degli approcci concreti che si osservano in pratica è l'inclusione di una clausola nel contratto di lavoro, dove il diritto alle vacanze scade qualora il dipendente non le avesse prese entro una determinata data. Questo approccio, però, non è ammissibile. Difatti, in ossequio all'articolo 128 cifra 3 CO, il diritto alle ferie è soggetto alla prescrizione di 5 anni. Nonostante ciò, è possibile che il datore di lavoro stabilisca (sia nel contratto di lavoro, sia in un regolamento) la regola secondo la quale le vacanze sono da prendere entro una determinata data dell'anno di servizio successivo, al fine di segnalare ai dipendenti l'importanza del riposo e per sensibilizzare i dipendenti a questa tematica.

In situazioni dove il dipendente ha accumulato un gran numero di giorni di vacanza, sia il dipendente stesso, che il datore di lavoro, potrebbero essere interessati a una compensazione del saldo di ferie in denaro. Tuttavia, l'articolo 329d capoverso 2 CO prevede che durante il

rapporto di lavoro, le ferie non possono essere compensate con prestazioni in denaro o con altri privilegi. Questa disposizione è inderogabile, tanto a svantaggio del datore di lavoro, quanto del dipendente, il che significa che una convenzione contrattuale di detta compensazione non è ammissibile. Nel caso in cui le parti dovessero comunque pattuire quanto esposto, il datore di lavoro corre il rischio di dover concedere i giorni di vacanza nonostante il pagamento effettuato (tale rischio trova i suoi limiti dove il dipendente abusa del suo diritto).

Esistono tuttavia eccezioni al divieto di cui all'articolo 329d capoverso 2 CO: ad esempio, è consentito compensare il credito di vacanze residue alla fine del rapporto di lavoro, laddove non sarebbe ragionevole o addirittura impossibile concedere le ferie nel tempo che rimane fino alla conclusione del rapporto di lavoro. Inoltre, vi è la possibilità di rinunciare alle vacanze e "liquidarle" con una prestazione in denaro in caso di rapporti di lavoro di breve durata.

Una particolarità va menzionata in merito ai giorni di vacanza che vanno oltre al minimo legale di 4 settimane (difatti, in certi cantoni e per certi rami professionali, 5 settimane di vacanza sono diventate lo standard): mentre non è escluso che il divieto di compensazione non si applichi a tali giorni di vacanza "extra-obbligatorie", nella dottrina legale svizzera vi è una controversia al riguardo. Pertanto, è consigliabile evitare la compensazione anche in questi casi.

geiser@altenburger.ch