

Ferie. Istruzioni per l'uso

Guida Tascabile



INDICE DEI CONTENUTI

04 Introduzione

05 Maturazione

06 Godimento

09 Potere di decidere

10 Interruzione delle ferie

12 Ferie e permessi Ex Lege 104/92

13 Monetizzazione

14 Cessione delle ferie

15 La contribuzione

16 Sanzioni

17 Quadro delle norme



Guida tascabile n. 12
A cura di eDotto S.r.l.

Editore: eDotto S.r.l.

Autorizzazione Tribunale di Perugia
n°23/2008

Via Santocchia 90 - 06034
Foligno (Pg)

Tel: 0742 320759
email: info@edotto.com
web : www.edotto.com

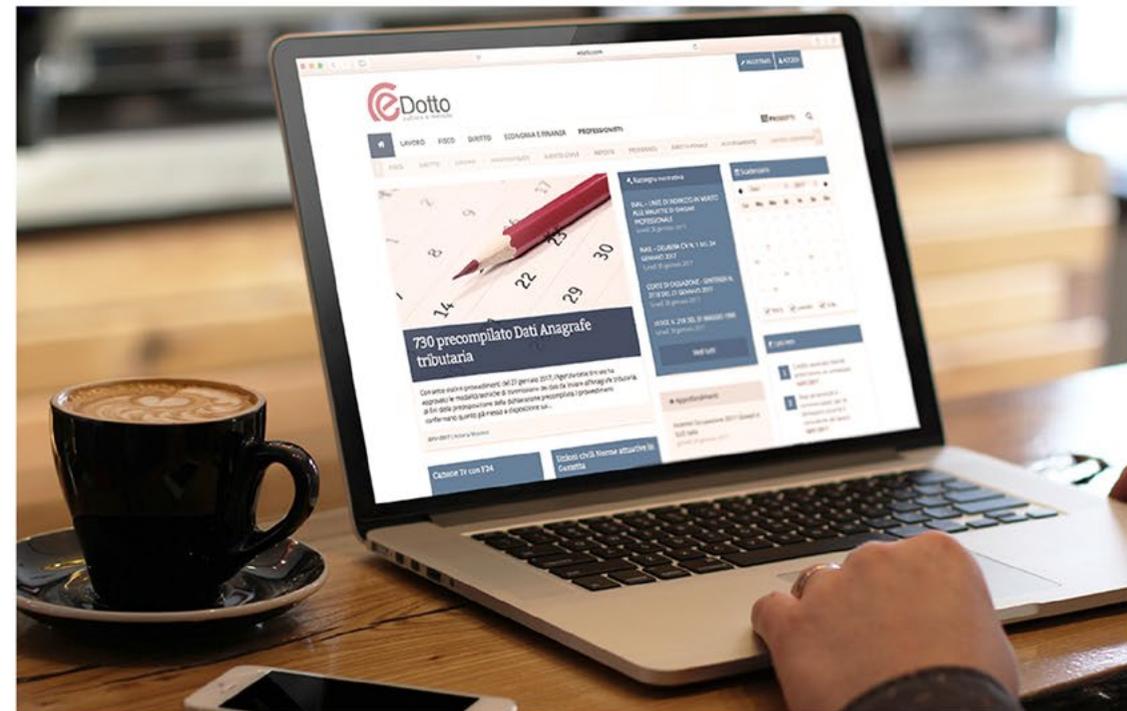
Redazione e progettazione grafica:
eDotto S.r.l.

Vuoi ricevere gratis le news quotidiane?

Registrati subito



- ✓ La registrazione è **gratuita**
- ✓ Potrai ricevere la **newsletter quotidiana**
- ✓ Potrai leggere ogni giorno gli articoli **selezionati per te**
- ✓ Potrai consultare la **Rassegna Normativa** e lo **Scadenario**



INTRODUZIONE

Con l'approssimarsi delle ferie estive si illustrano le norme generali in materia, dalla maturazione alla fruizione, passando per il potere di decisione e l'interruzione delle ferie, fino ad arrivare alla cessione delle ferie ed alla possibilità di monetizzazione, per concludere con le sanzioni applicabili.



Le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore, costituzionalmente garantito dall'art. 36, comma 3, Cost., ed hanno la finalità di permettere al lavoratore di recuperare le energie psichiche e fisiche usurate dalla prestazione di lavoro effettuata durante l'anno e, secondo l'orientamento giurisprudenziale più recente, hanno anche lo scopo di consentirgli di porre maggior cura e tempo nelle relazioni affettive e sociali.

MATURAZIONE

Le ferie si maturano in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestato nell'anno e, salvo diversa previsione del contratto collettivo, il rateo mensile di ferie si matura purché si lavori per almeno 15 giorni nel mese.

Vi sono, tuttavia dei casi in cui l'assenza è equiparata a presenza effettiva per cui le ferie si maturano.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 189/1980 ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 2109 del codice civile nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova stesso, quindi le ferie si maturano anche durante il periodo di prova.



Danno diritto alla maturazione delle ferie:

- il congedo di maternità, compreso l'anticipo ed il posticipo fino a 7 mesi dopo il parto
- il congedo matrimoniale
- le ferie stesse
- la malattia
- i permessi ex lege n. 104/1992 per assistere i portatori di handicap grave.

Non danno diritto alla maturazione delle ferie:

- il congedo parentale
- la malattia del bambino
- lo sciopero
- la CIG a zero ore
- l'aspettativa.

GODIMENTO

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane che, in caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo di quattro settimane, equivale a 28 giorni di calendario, come chiarito dal Ministero del Lavoro con circolare n. 8/2005. Tuttavia la contrattazione collettiva può prevedere una durata minima superiore ed i criteri di calcolo dei giorni, nonché stabilire la durata delle ferie in relazione alla qualifica ed all'anzianità dei lavoratori.

Il suddetto periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, 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, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.



GODIMENTO



Al lavoratore spettano di diritto due settimane consecutive di ferie solo se esplicitamente richieste dallo stesso.



In pratica, come sottolineato dal Ministero del Lavoro, con la citata circolare n. 8/2005, il legislatore delegato ha dettato una disciplina in forza della quale si possono distinguere tre periodi di ferie:

- un primo periodo pari ad almeno due settimane, da fruirsì entro l'anno di maturazione e, su richiesta del lavoratore, in modo ininterrotto
- un secondo periodo di due settimane da fruirsì anche in modo frazionato ma entro i 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, salvo periodi più ampi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Qualora la contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione di tale periodo, il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determina una violazione esclusivamente contrattuale
- un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, che può essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione. Questo ultimo periodo può essere monetizzato tenendo sempre presente quanto previsto, in merito, dalla contrattazione collettiva.

GODIMENTO

Ad ogni modo il datore non può essere ritenuto responsabile per comportamenti non riconducibili ad una sua condotta dolosa o colposa per cui, qualora il lavoratore si assenti per un ampio periodo tale da rendere impossibile la fruizione infra-annuale delle due settimane di ferie obbligatorie, il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile e non è sanzionabile.

Con riferimento alle quattro settimane di ferie considerate dal legislatore, il Ministero del Lavoro, con la risposta all'interpello n. 5221/2006, ha chiarito, che se le stesse non vengono fatte

godere al lavoratore entro il termine dei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione – ovvero nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva ed ove tale mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore - dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l'onere della prova.

Tuttavia, spetta al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che non può essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie.

POTERE DI DECIDERE

La richiesta del lavoratore di fruire delle ferie, come chiarito dal Ministero del Lavoro, con circolare n. 8/2005, va inquadrata nel rispetto dei principi dell'art. 2109 c.c., per cui, anche in assenza di norme contrattuali, la stessa va formulata tempestivamente, in modo che l'imprenditore possa operare il corretto contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro.

Spetta comunque al datore di lavoro decidere quando il dipendente può assentarsi (Cassazione, sentenza n. 21918 del 16.10.2014), tenendo in debito conto non solo le esigenze dell'impresa ma anche gli interessi del prestatore di lavoro subordinato, così come stabilito dal comma 2 del citato art. 2109 del codice civile.



Il potere di decidere quando il dipendente deve fruire delle ferie spetta al datore di lavoro che deve, però, tenere, in considerazione anche gli interessi del lavoratore.

Ad ogni modo il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al proprio dipendente il periodo stabilito per il godimento.



INTERRUZIONE DELLE FERIE

Il periodo di fruizione delle ferie può essere interrotto in caso di:

- malattia insorta prima dell'inizio delle ferie e protrattasi durante le ferie
- malattia sopravvenuta se tempestivamente comunicata e nel rispetto delle condizioni cui il contratto collettivo subordina l'effetto sospensivo
- malattia del figlio fino ad otto anni che dia luogo a ricovero ospedaliero e previa richiesta del genitore.



E' vietato il godimento delle ferie nel periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni.

INTERRUZIONE DELLE FERIE

In mancanza di previsioni da parte della contrattazione collettiva in merito alle condizioni che comportano le sospensioni delle ferie in presenza di malattia, la giurisprudenza è divisa fra chi:

- è a favore della sospensione delle ferie a prescindere da qualsiasi indagine sulla compatibilità tra malattia e recupero delle energie psico-fisiche
- ritiene necessario un accertamento in concreto, da effettuarsi quindi caso per caso, per valutare la compatibilità della malattia con il recupero delle energie psico-fisiche. Nel caso di specie, l'onere della prova della compatibilità grava sul datore di lavoro.

FERIE E PERMESSI EX LEGE 104/92

Con la risposta all'interpello n. 20/2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha specificato che, qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, il datore di lavoro non può negare la fruizione del permesso in questione che, quindi, comporterà la sospensione del godimento delle ferie del lavoratore.

Infatti, nel caso di specie trova applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali. Tuttavia, sussiste la possibilità datoriale di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza.



MONETIZZAZIONE

Come stabilito dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, il periodo minimo di 4 settimane di ferie annue non può essere monetizzato per cui, qualora il lavoratore non abbia fruito nell'anno delle ferie maturate, queste devono essere differite, salvo l'applicazione di sanzioni amministrative in caso di mancato rispetto dei termini di legge.



- L'indennità sostitutiva può essere corrisposta al dipendente:
- per le ferie maturate e non godute eccedenti il minimo legale di quattro settimane (Ministero del Lavoro, interpello prot. n. 5221/2006)
- per le ferie residue non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro avvenuto in corso d'anno (Ministero del Lavoro, interpello prot. n. 5221/2006)
- in caso di contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno anche se in tal caso l'indennità va pagata alla cessazione del rapporto e non attraverso maggiorazioni mensili (Ministero del Lavoro, interpello prot. n. 2041/2005)
- qualora il lavoratore sia inviato all'estero, non in trasferta, e le cui condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro vengano rideterminate in funzione del Paese in cui è inviato e della durata del rapporto all'estero, nonché qualora il tempo intercorrente tra la decisione di inviare il lavoratore all'estero e la sua partenza sia tale da non consentire la programmazione e la fruizione delle ferie. In tale situazione, per il Ministero del Lavoro, si può infatti ritenere sussistente una novazione oggettiva contrattuale, anche se non in senso tecnico (Ministero del Lavoro, interpello n. 15/2008).

CESSIONE DELLE FERIE

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.



La cessione delle ferie può essere anche disciplinata da contratti di secondo livello.

Tuttavia possono essere cedute solo le ferie eccedenti le quattro settimane di ferie minime annue.



LA CONTRIBUZIONE

Qualora le ferie residue non vengano fruito entro i 18 mesi successivi dalla fine dell'anno di maturazione, insorge l'obbligo datoriale di versamento dei contributi all'INPS sul compenso per ferie non godute.

Tuttavia il pagamento dei contributi non azzerava le ferie del lavoratore a cui rimane, comunque, il diritto di fruito delle ferie residue in questione o di ottenere l'indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro.



SANZIONI

In caso di mancata fruizione delle ferie da parte dei dipendenti entro i termini stabiliti dall'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro.

Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.



QUADRO DELLE NORME



Art. 2109 c.c.

Legge n. 104/1992

D.Lgs. n. 66/2003

D.Lgs. n. 151/2015

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare n. 8/2005

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello prot. n. 2041/2005

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello prot. n. 5221/2006

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 15/2008

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 20/2016

Corte Costituzionale, sentenza n. 189/1980

Corte di Cassazione, sentenza n. 21918 del 16.10.2014