

Le ferie: normativa e necessità della programmazione – Guida per le imprese

Analisi degli aspetti principali della normativa che regola l'importante istituto delle ferie, al fine di guidare le imprese per il suo corretto utilizzo.

Le ferie: principi generali

Nel rispetto della Costituzione Italiana, **il lavoratore ha diritto a godere di periodi di riposo** sia per la tutela della sua salute (artt. 32 e 41 c. 2 della Costituzione), sia per consentire il pieno sviluppo della sua persona e la sua effettiva partecipazione alla vita sociale (art. 3 c. 2 della Costituzione).

A tali principi costituzionali sono conseguiti, negli anni, una serie di diritti, come ad esempio i riposi giornalieri (e settimanali), le pause di lavoro e **le ferie annuali**. I predetti diritti sono, pertanto, tutti disciplinati dal nostro ordinamento giuridico: oltre alla Costituzione e al codice civile, è doveroso citare il D.Lgs. n. 66/2003 che aveva attuato direttive europee (infatti è denominato "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce"), il quale, tuttora in vigore, raggruppa tutta la normativa sull'orario di lavoro e i relativi riposi.

I lavoratori dipendenti possiedono un diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite al fine di reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa. Dal canto suo il datore di lavoro è interessato alla ripresa e al rafforzamento delle energie del lavoratore, in modo che il suo successivo apporto all'impresa sia proficuo di risultati.

Le ferie devono essere godute in modo possibilmente continuativo (ai sensi dell'art. 2109 del codice civile) **ed avere una durata non inferiore a quattro settimane** (art. 10 D. Lgs. 66/2003); in linea generale è previsto che il dipendente fruisca, salvo diversa disposizione del CCNL, **di almeno due settimane consecutive** (se richieste del lavoratore) **nell'anno di maturazione e le restanti 2 settimane possono essere fruite non oltre i diciotto mesi successivi a quelli di maturazione**, fermo restando che le ferie devono essere innanzitutto maturate dal lavoratore.

La legge, quindi, a stabilire le regole sulle ferie, ma al di là delle previsioni legali, è anche la **contrattazione collettiva** (sia essa nazionale, territoriale o aziendale) a ricoprire un ruolo di primaria importanza nella regolamentazione dell'istituto. Essa infatti può, tra le altre cose, identificare una durata minima delle ferie superiore alle quattro settimane o anche individuare delle modalità temporali di godimento delle ferie differenti rispetto a quelle previste dalla legge o ancora prevedere una differente maturazione delle ferie in relazione alla qualifica e all'anzianità di servizio del lavoratore.

In linea di massima il periodo di ferie **non può essere oggetto di rinuncia del lavoratore** e come vedremo più avanti nella trattazione, non può, salvo eccezioni, essere retribuito dal datore come indennità per ferie non godute.

Si ricorda, inoltre, che **in caso di settimana corta, distribuita cio  su 5 giorni lavorativi,   necessario effettuare un riproporzionamento del periodo di ferie**. Si prenda ad esempio il CCNL del Terziario il quale prevede una maturazione di 26 giorni lavorativi di ferie all'anno su una settimana di 6 giorni. In tal senso, nella fattispecie della settimana corta, ove il lavoratore richieda 2 settimane di ferie, saranno calcolati 12 giorni e non 10.

La determinazione del periodo di ferie compete al datore di lavoro che tiene conto delle esigenze dell'impresa e di quelle del lavoratore (art. 2109 cod. civ.). Inoltre, le ferie non devono essere godute durante il periodo di preavviso (salvo espressa richiesta, motivata, del lavoratore). Per giurisprudenza concorde, le ferie sono inoltre incompatibili con lo stato di malattia del lavoratore quando la medesima impedisca al lavoratore l'effettivo godimento del riposo.

A tal proposito si ritiene utile riportare in sintesi alcune **indicazioni nel caso il dipendente si ammali all'estero**:

- se la malattia si verifica in un paese appartenente all'Unione Europea o che abbia stipulato apposita convenzione con l'Italia, il lavoratore si deve presentare, entro 2 giorni dall'inizio dell'inabilit , all'istituzione estera ed inviare al datore di lavoro idonea certificazione di malattia. L'istituzione estera provveder  a trasmettere all'INPS la documentazione medica acquisita, compresi gli esiti dei controlli eventualmente effettuati. Il certificato medico straniero   equiparato a quello rilasciato dal Servizio Sanitario Italiano. L'onere di traduzione grava sulla sede INPS competente;
- se la malattia si verifica in un paese non appartenente all'Unione Europea o che non abbia stipulato alcuna convenzione o accordo specifico con l'Italia, la corresponsione dell'indennit  avviene solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originaria legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana. Il lavoratore dovr  pertanto aver cura di trasmettere entro due giorni all'INPS e al datore di lavoro (fatto salvo deroghe previste dai CCNL) la certificazione legalizzata a giustificazione dell'assenza.

Infine, vedremo anche l'innovativo istituto delle ferie solidali (Jobs Act): la cessione a titolo solidale e, dunque, gratuito di ferie e riposi ai colleghi di pari livello e categoria, dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che si trovano nella condizione di dover assistere i figli minori affetti da malattie che necessitano di cure costanti.

Assenze del lavoratore e maturazione delle ferie

Si ribadisce che le ferie maturano durante il rapporto di lavoro (e nei modi stabiliti dalla legge) ma, pu  capitare che in alcuni determinati casi, le ferie maturino anche se non   effettuata la prestazione da parte del dipendente: ci riferiamo ai casi in cui un dipendente risulti essere assente dal lavoro per motivi non derivanti dalla propria volont .

Elenchiamo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le fattispecie pi  frequenti nelle quali le ferie, in linea di massima, continuano a maturare:

- astensione obbligatoria congedo di maternit 

- malattia
- fruizione di permessi L.104
- ferie
- congedo matrimoniale

La contrattazione collettiva può prevedere altre ipotesi di assenze che non interrompono la maturazione delle ferie. Si ricorda che la maturazione delle ferie avviene anche durante il periodo di prova.

Non tutte le tipologie di assenza dal lavoro determinano, per la maturazione delle ferie. Ci sono altri eventi in relazioni ai quali la maturazione dell'istituto non viene a determinarsi. Elenchiamo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le fattispecie più frequenti nelle quali le ferie non maturano:

- astensione facoltativa
- sciopero
- preavviso non lavorato
- aspettativa sindacale per cariche elettive
- malattia del bambino

Divieto (generale) di monetizzazione delle ferie

La caratteristica primaria delle ferie è quella di essere, per espressa previsione costituzionale, un diritto irrinunciabile del lavoratore e, pertanto, **da considerarsi nullo qualsiasi patto volto a contrastare tale irrinunciabilità**. Fermo restando tale principio generale, è possibile trovare alcune **eccezioni**. Una di queste è rappresentata dalla **cessazione del rapporto** di lavoro o dalle eventuali **ferie eccedenti** quelle minime previste dalla normativa. Un'ulteriore e particolare ipotesi derogatoria al divieto di monetizzare le ferie riguarda **i lavoratori con contratto a tempo determinato**, di durata inferiore all'anno, per i quali è sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie (si veda la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 8/2005).

Ferie, necessità della programmazione

Il datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi dei suoi dipendenti, è tenuto a **comunicare preventivamente** il periodo stabilito dall'azienda per il godimento delle **ferie**.

Valutata la irrinunciabilità alla fruizione delle ferie da parte del lavoratore e che comunque le stesse devono essere programmate, si propone, nel limite del possibile, di non posticipare le ferie all'anno successivo per evitare problemi di cumulo con quelle di maturazione futura.

Il c.d. **piano ferie** serve quindi per predisporre la collocazione temporale dei periodi di ferie di ciascun lavoratore nel corso dell'anno. Occorre pertanto fare attenzione nella prenotazione delle vacanze se la richiesta in merito alle ferie non è stata precedentemente accolta: se il lavoratore non ha ancora ottenuto l'autorizzazione delle ferie e ha prenotato un viaggio, non ha diritto al rimborso del viaggio nel caso in cui non venissero accordate le ferie per quel periodo; al contrario se il piano ferie è stato autorizzato dal datore di lavoro ma successivamente viene modificato o revocato (anche in presenza di

gravi, comprovate, non prevedibili esigenze dell'azienda stessa), il datore " tenuto a rimborsare al dipendente le spese sostenute per la prenotazione del viaggio.

INVITIAMO PERTANTO TUTTE LE AZIENDE AD EFFETTUARE LA PROGRAMMAZIONE DELLE FERIE ESTIVE IN TEMPO UTILE AL FINE DI EVITARE ELEMENTI DI CONFLITTUALIT  CON I DIPENDENTI.

FATTO SALVO QUANTO PREVISTO DAI RISPETTIVI CCNL, CONSIGLIAMO A TAL PROPOSITO LA PROGRAMMAZIONE DEL CALENDARIO FERIE ENTRO LA FINE DI APRILE.

Preavviso durante il periodo di chiusura ferie

Come ci si regola se un dipendente da le dimissioni, con regolare preavviso, ma parte del periodo di preavviso cade durante la chiusura di ferie collettive aziendali gi  prefissate come da calendario circolato in azienda? Ebbene, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, lo scopo del periodo di preavviso " , in caso di licenziamento, consentire al lavoratore la ricerca di altra occupazione, mentre, in caso di dimissioni, consentire all'azienda di trovare un sostituto e/o riorganizzare l'attivit  ; perch  lo scopo sia perseguito, il periodo deve quindi essere necessariamente lavorato, a meno che la parte che deve ricevere il preavviso non esoneri l'altra parte. **Il periodo di preavviso non pu  essere computato nelle ferie** (art. 2109 c.c. comma 3), salvo l'ipotesi di ferie non imposte dal datore di lavoro, ma richieste dal lavoratore nel proprio interesse (Cassazione n. 14646/2001).

Pertanto, se un dipendente da le dimissioni ma parte del periodo di preavviso cade durante la chiusura di ferie collettive aziendali gi  prefissate dalla ditta, si ritiene che esse siano gi  conosciute dal lavoratore al momento della formalizzazione del periodo di preavviso e quindi da lui "accettate" (in tal caso " comunque opportuno prolungare il preavviso per un periodo di tempo corrispondente al godimento delle ferie).

Ferie nel lavoro part-time

I lavoratori part-time (vale a dire con contratto di lavoro a tempo parziale) hanno diritto, come la generalit  dei lavoratori dipendenti, a ferie annuali retribuite, per il recupero delle energie psicofisiche e per la cura della propria vita sociale e familiare. Quindi **il periodo feriale spetta indipendentemente dal proprio orario di lavoro.**

Il periodo di fruizione delle ferie per i part-time " stabilito (come per i full-time) dal datore di lavoro, pur tenendo conto, da un lato, delle esigenze aziendali e, dall'altro, di quelle personali del dipendente. Anche per i lavoratori part-time, dunque, nel determinare i giorni di assenza l'azienda deve rispettare le previsioni del D.lgs. n. 66/2003: delle quattro settimane di ferie previste dalla legge, due devono essere obbligatoriamente godute nell'anno di maturazione. Le restanti possono essere fruite entro i 18 mesi successivi al 31/12 dell'anno di maturazione.

I contratti collettivi riconoscono la stessa quantit  di ferie a prescindere dall'orario di lavoro settimanale. Ad esempio il CCNL Commercio e Terziario prevede un periodo feriale pari a 26 giorni lavorativi, senza alcuna distinzione tra tempo pieno e tempo parziale.

Ferie part-time (ex c.d. verticale): in tale specifica tipologia di rapporto di lavoro, lo svolgimento

dell'attività lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Facciamo un esempio: dipendente che presta attività a tempo pieno nei mesi da marzo a dicembre, con sospensione dell'attività a gennaio e febbraio. Dal momento che il lavoratore matura una quota-parte di giorni di ferie per ogni mese di lavoro, nei periodi di sospensione il lavoratore non le matura.

Sanzioni

Qualora il datore di lavoro violi il diritto del lavoratore a godere di almeno 2 settimane di ferie all'anno, è soggetto ad una sanzione amministrativa pari ad una somma che tra € 100,00 ed € 600,00. Se invece la violazione ha coinvolto più di 5 lavoratori o si è consumata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è tra € 400,00 ed € 1.500,00 euro. Se la violazione ha coinvolto più di 10 lavoratori o si è consumata in almeno quattro anni, si va da € 800,00 ad € 4.500,00.

Il mancato godimento delle ferie entro i termini di legge (o quelli più ampi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva di settore) obbliga il datore a versare comunque i contributi Inps a suo carico sulle ore di ferie non godute. Le sanzioni previste in materia di ferie per i lavoratori part-time sono equiparate a quelle dei full-time.

In caso di mancato rispetto della normativa sulle ferie, oltre le sanzioni di legge, un rischio ulteriore è che il dipendente possa agire in giudizio per chiedere:

- il risarcimento del danno biologico ed esistenziale (in questo caso dovrà provare il nesso causale tra il danno stesso e il mancato godimento delle ferie);
- la fruizione delle ferie maturate e non godute nei termini.

Le ferie solidali

Nel nostro ordinamento è stato introdotto (Jobs Act), un sistema solidale di cessione di ferie e riposi tra colleghi dipendenti occupati nella stessa azienda, per poter permettere l'assistenza di figli minorenni che si trovino in condizioni di salute gravi e che richiedano un'assistenza costante. Tale norma in realtà poi affida alla contrattazione collettiva, sia nazionale che territoriale e aziendale, un ampio spazio di intervento.

Ad ogni modo, non è possibile rinunciare al riposo costituzionalmente garantito per reintegrare le energie psico-fisiche spese durante la prestazione lavorativa, cosicché è possibile cedere solo le giornate maturate ed eccedenti le 4 settimane annue.

L'ispirazione all'istituto delle ferie solidali, il nostro ordinamento ha avuta con riguardo ai fatti accaduti in Francia, con la famosa Loi Mathys (la Legge francese n. 459/2014), il cui nome richiama proprio un fatto di cronaca di grande impatto mediatico: in uno stabilimento della Loira i colleghi del padre di Mathys, un bimbo affetto da tumore al fegato, rinunciarono a parte delle loro ferie e misero a disposizione 170 giorni di ferie (*reduction du temps de travail*), per permettere al collega di assistere il figlio (purtroppo, fino alla morte del giovinetto).

Gli accordi aziendali

È demandata alla contrattazione aziendale la disciplina degli ulteriori aspetti dell'istituto (definizione della quantità di ore cedibili, termini e modalità per manifestare la volontà di cedere ferie e permessi o per accedere e fruire delle ore cedute, gestione di eventuali ore residue non godute dai beneficiari). È evidente quindi che gli accordi aziendali assumono un ruolo preminente in materia di ferie e permessi solidali, sia perché come già detto la medesima normativa stessa ad aver voluto demandare alla contrattazione collettiva il ruolo di definizione dell'istituto in esame, sia poiché, essendo la normativa di recente emanazione, non tutti i Ccnl hanno recepito e normata ed appare logico che sia la singola realtà aziendale ad avere un ruolo attivo.

Le ferie nella contrattazione collettiva (CCNL): alcuni esempi

CCNL**NORMATIVA FERIE**

CCNL AGRICOLTURA OPERAI

26 giorni lavorativi

CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA

22 giorni lavorativi (173 ore), per orario distribuito su 5 giorni; 2 possibilità, per i lavoratori, di cedere a titolo gratuito i permessi al lavoratore stesso affetto da gravi patologie

CCNL ALIMENTARI ARTIGIANI

i lavoratori di età superiore a 16 anni e con un'anzianità di lavoro nel settore della panificazione già in forza al 31.12. del paese di origine.

CCNL COMMERCIO

26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi. Anzianità fino a 10 anni compiuti = periodo 4 settimane; Anzianità oltre 10 anni e fino a 18 compiuti = periodo 4 settimane; Anzianità oltre 18 anni compiuti = periodo 5 settimane

CCNL METALMECCANICI ARTIGIANI
 CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA
 CCNL PUBBLICI SERVIZI

Ogni settimana dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni consecutivi e collettivi non potrà eccedere le 3 settimane operai: 4 settimane, pari a 160 ore; impiegati: 4 settimane per 26 giorni; a tal fine la settimana lavorativa, comunque sia la dis-

Per maggiori informazioni i nostri uffici restano a disposizione.

Per ulteriori informazioni

UFFICIO PAGHE

tel. 0173/226611

e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione

12 Aprile 2023