

La gestione delle ferie nel rapporto di lavoro dipendente

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

Quando ci troviamo in prossimità delle feste il tema delle ferie, che siano estive o invernali, è sempre molto sentito. Oltre al fattore ludico, sicuramente importante, è necessario ricordare la normativa che regolamenta tale istituto e quali sono i vincoli da rispettare. Nei contesti aziendali, infatti, assume sempre maggiore interesse la tematica delle ferie riconosciute ai dipendenti e la corretta regolazione della loro fruizione. L'intento, pertanto, è quello di esaminare l'argomento partendo dalle fonti del diritto, passando attraverso le modalità di fruizione delle stesse, le ipotesi di monetizzazione lecite, cosa succede nei casi di mancata fruizione nei termini di legge, per finire con le previsioni particolari di alcuni contratti collettivi.

Fonti normative

Le ferie sono anzitutto un diritto del lavoratore, diritto riconosciuto dal pilastro del nostro ordinamento giuridico, la Costituzione. L'art.36 recita infatti che:

“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”.

La natura di tale disposizione trova dei collegamenti anche con l'art.32, che riconosce il diritto fondamentale alla salute, e con l'art.35, che stabilisce che *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”*.

A tal proposito si ricorda che il fine principe delle ferie è quello del recupero delle energie psico-fisiche del prestatore di lavoro, dello sviluppo delle relazioni sociali, culturali e della personalità dell'individuo.

Tornando all'art.36, la norma ha però lasciato ampi spazi interpretativi, parzialmente colmati attraverso le successive previsioni normative, in prima battuta con l'art.2109 cod.civ. e poi con la disciplina dettata dal D.Lgs. n.66/03, che ha disciplinato alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Nello specifico, l'art.2109, al co.2 ss., stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto

“ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di

lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118”.

Si precisa, ad onor del vero, che le norme corporative sono state abrogate con R.D.L. n.721/43.

Andando ad analizzare l'articolo sopra citato possiamo focalizzare l'attenzione su alcuni principi:

- le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
- la durata delle ferie è stabilita dai contratti collettivi;
- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
- il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie.

Il D.Lgs. n.66/03, come modificato dal successivo D.Lgs. n.213/04, ha rafforzato ancora di più la normativa, recependo la direttiva 93/104/CE, come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di uniformare, quanto più possibile, la normativa a livello comunitario.

La disciplina sull'orario di lavoro, pertanto, ha efficacia generale; le disposizioni riguardano tutti i lavoratori, a prescindere da settori e qualifiche.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nella sua attuale formulazione, la norma, all'art.10, stabilisce infatti che:

“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale 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. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione”.

Modalità di fruizione

Messe le basi, andiamo ora ad analizzare le modalità di fruizione e quali sono i poteri/doveri di entrambe le parti del contratto di lavoro.

Si sottolinea, *in primis*, che trattasi di un diritto irrinunciabile da parte del lavoratore.

Ogni patto contrario, pur contenuto in un contratto individuale, è considerato nullo.

Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto: per almeno due settimane (nel corso del periodo di maturazione) o per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

La valutazione del periodo migliore per usufruire delle ferie spetta al datore di lavoro, che contempererà le esigenze e gli interessi del lavoratore con le necessità di servizio.

In tal senso si è pronunciata la Cassazione civile, Sezione lavoro, con la sentenza n.28428/13, concludendo che l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, anche nell'ipotesi in cui un accordo sindacale o una prassi aziendale stabilisca, al solo fine di una corretta distribuzione dei periodi feriali, i tempi e le modalità

di godimento delle ferie tra il personale di una determinata azienda.

Dall'altra parte l'illegittimo diniego al dipendente di fruire delle ferie, oltre a una sanzione amministrativa, causa un danno patrimoniale che il datore di lavoro deve risarcire (in sintesi, così ha pronunciato la Cassazione, SS.UU. n.14020/01).

La determinazione del periodo di ferie individuale, comunque, non deve essere arbitraria¹, ma il datore di lavoro deve mediare tra esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore, il quale deve ricevere in ogni caso la preventiva autorizzazione². Il lavoratore infatti non può assentarsi, contro l'espresso diniego dell'imprenditore, in un periodo scelto da lui arbitrariamente, che non coincida con quello fissato³.

Detto questo, il datore di lavoro si trova a dover gestire, e noi dietro di lui, tre periodi diversi:

1. un primo periodo di 2 settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore da fruire nel corso dell'anno di maturazione (es. normalmente nel mese di agosto);
2. un secondo periodo di 2 settimane, si ricorda nuovamente, da fruirsi, anche in modo frazionato, ma entro i 18 mesi decorrenti dal termine dell'anno di maturazione (31 dicembre). La contrattazione collettiva può però aumentare i mesi di differimento portandoli a più di 18 mesi;
3. un terzo periodo, rappresentato dagli eventuali giorni di ferie riconosciuti in più, dai contratti collettivi, oltre quelle minime di quattro settimane. Le ferie possono essere frazionate e godute entro un termine stabilito dallo stesso Ccnl oppure monetizzate.

Ipotesi di monetizzazione

Cogliendo l'*assist* dell'ultimo capoverso delineiamo quali sono i casi possibili di monetizzazione delle ferie.

■ La causa più “semplice” è la cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia la motivazione (dimissioni, licenziamento, cessazione del termine etc.) e qualora vi siano dei residui accantonati.

■ Seconda ipotesi, come accennato in precedenza, è quella delle ferie eccedenti il minimo di quattro settimane previsto dalla legge.

Nella prima situazione la retribuzione di riferimento sarà quella corrente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, mentre, nella seconda, nor-

¹ Cass. n.6431/91.

² Cass. n.9816/08.

³ Cass. n.5393/92.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

malmente si fa riferimento alla retribuzione spettante all'atto della liquidazione.

Il Ministero del Lavoro ha precisato la possibilità di monetizzare le ferie anche in altre due ipotesi:

- i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno (circolare n.8/05);
- lavoratori inviati all'estero che non si trovino in regime di trasferta (risposta all'interpello n.15/08).

I casi che la giurisprudenza ha riconosciuto come in grado di impedire la fruizione del periodo feriale riguardano:

- i dirigenti con posizione di vertice in grado di autodeterminarsi il periodo feriale e dunque anche di rinunciare⁴, senza diritto, in quest'ultimo caso, all'indennità sostitutiva;
- particolari esigenze di servizio aziendali⁵. Qualora il lavoratore non riuscisse a fruire successivamente delle ferie non godute, il datore di lavoro sarà soggetto alle sanzioni amministrative, se trattasi delle ferie riferite alle 4 settimane minime per legge, inoltre spetterà il diritto al risarcimento legato al danno psico-fisico, nonché il risarcimento in forma specifica⁶ ossia l'obbligo aziendale di permettere l'effettiva fruizione delle ferie.

Mancata fruizione nei termini

In caso di mancata fruizione del periodo di ferie entro il termine previsto dalla legge, ovvero entro il termine più ampio fissato dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute.

L'Istituto lascia spazio anche a regolamenti aziendali e/o patti individuali che possono rinviare il termine di fruizione con il conseguente spostamento dell'obbligo contributivo.

Relativamente al versamento dei contributi, alla retribuzione imponibile corrente deve essere sommato l'imponibile spettante per ferie non godute, ancorché tale somma non sia materialmente erogata al lavoratore e sottoporre a contribuzione l'imponibile complessivamente risultante.

Metodo di calcolo e conteggio delle ferie

I Ccnl possono prevedere la maturazione delle ferie in settimane, giornate (di calendario o giorni lavorativi) e in ore. Solitamente la commisurazione della durata delle ferie viene riferita a giorni lavorativi e considerando un orario settimanale di lavoro distri-

buito su 6 giornate (in genere dal lunedì al sabato). Per le aziende che operano in regime di settimana corta (5 giorni, in genere dal lunedì al venerdì) operativamente si provvede al riproporzionamento del periodo di ferie attraverso il coefficiente 1,20 (per ogni giorno di assenza, occorre attribuire 1,20 giornate di ferie godute): ad esempio, se un dipendente fruisce di 5 giorni di ferie, dal lunedì al venerdì, di fatto nel cedolino paga verranno scaricati 6 giorni di ferie.

Alcuni esempi della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva può stabilire la durata delle ferie in base a una serie di parametri: qualifica contrattuale, anzianità di servizio, età etc..

Ccnl Alimentari industria

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di riposo retribuito nella misura di:

- 22 giorni lavorativi (173 ore) in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 giorni lavorativi (173 ore) in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi per il viaggiatore o piazzista sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezza giornate.

In quest'ultimo caso la giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.

Ccnl Gomma e plastica aziende industriali

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore in servizio ha diritto a un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi e alle modalità di cui all'art.19, co.2, secondo i termini sotto indicati:

- A. per i lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'art.4:
- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 10 anni;
 - 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 10 anni;
- B. per i lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art.4:
- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 18 anni;
 - 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 18 anni.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni.

⁴ Cass. n.12226/06.

⁵ Corte Cost. n.543/90.

⁶ Cass. n.2659/01.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ccnl Metalmeccanica industria

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane. Salvo quanto previsto dalla successiva, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto a un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto a una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi, a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Ccnl Terziario

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Ccnl Studi professionali

A decorrere dal 1° luglio 1992 il personale di cui al presente contratto avrà diritto a un periodo di ferie annue nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 giorni lavorativi.

Sanzioni

Concludiamo questa nostra sintesi sulla disciplina delle ferie con l'aspetto più delicato e sentito: il piano sanzionatorio.

In caso di inosservanza delle disposizioni sul periodo minimo annuo di ferie (art.10, co.1, D.Lgs. n.66/03) si applicano le seguenti sanzioni amministrative previste dall'art.18-bis, co.3, D.Lgs. n.66/03, come modificato dalla L. n.9/14:

- da € 100,00 a € 600,00, nella generalità dei casi;
- da € 400,00 a € 1.500,00, qualora la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori ovvero si sia verificata in almeno due anni;
- da € 800,00 a € 4.500,00, qualora la violazione si riferisca a più di dieci lavoratori ovvero si sia verificata in almeno quattro anni; in quest'ultima ipotesi si precisa che non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegni di aggiornamento

Convegno di mezza giornata - pomeriggio

LEGGE DI STABILITÀ 2016 E ASSUNZIONI AGEVOLATE

Ancona	Aosta	Bergamo	Bologna	Brescia	Cagliari	Firenze
Genova	Lecco	Livorno	Massa Carrara	Matera	Milano	Napoli
Padova	Perugia	Pistoia	Reggio Emilia	Rimini	Roma	Sassari
Torino	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Udine	

QUOTE DI PARTECIPAZIONE

€ 110,00 + IVA

[ACCEDI AL SITO](#)