STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO

DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPAN
Abilitata Consulente del lavoro

Treviso, 19 luglio 2016

AI SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI

Circolare n. 28-2016

OGGETTO: DISCIPLINA DELLE FERIE

1. Premessa – Normativa di riferimento

Il diritto alle ferie è stabilito dalla Costituzione che all'art. 36, 3° comma, afferma che " *il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi*" e dal codice civile che all'art. 2109 stabilisce a sua volta che tale periodo annuale di ferie deve essere *"possibilmente continuativo nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro". "La durata delle ferie è stabilita dalle leggi, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità. "*

Infine, organica disciplina è contenuta nell'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003 - così come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 213/2004 – che, nel confermare la disciplina dell'art. 2109 del codice civile, indica le modalità di fruizione delle ferie.

2. Irrinunciabilità del diritto alle ferie

Come visto, le ferie, per norma costituzionale sono irrinunciabili. Ciò rende senz'altro nulli sia la rinuncia, sia qualsiasi accordo che preveda il mancato godimento delle ferie.

3. Maturazione del diritto

Il diritto alle ferie matura in relazione al periodo di servizio prestato dal lavoratore.

Rientrano nel periodo di servizio valevole ai fini della maturazione del diritto alle ferie, oltre ai periodi di effettivo servizio, anche:
- i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio ;
- i periodi di assenza dal lavoro per malattia e infortunio ;
- i periodi di assenza dal lavoro per l'adempimento di funzioni presso i seggi elettorali ;
- i periodi di mera riduzione dell'orario di lavoro;
- i periodi di C.I.G. per riduzione dell'orario di lavoro.

Non sono, invece, computabili nel periodo di servizio utile ai fini delle ferie:
- i periodi di congedo parentale ;
- i periodi di assenza durante le malattie del bambino ;

- i periodi di aspettativa concessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali ;
- i periodi di sospensione totale dell'attività lavorativa per intervento della C.I.G. .

4. Durata e determinazione delle ferie

L'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, così come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 213/2004, stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 cod. civ., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. **Tale periodo 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, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.**

Dalla data di entrata in vigore del suddetto decreto, il periodo minimo di quattro settimane non può essere monetizzato, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Per i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie. (Min. Lav. circolare 3/3/2005, n. 8)

Nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109, commi 2 e 3, cod. civ. il periodo di fruizione delle ferie è stabilito dal datore di lavoro non arbitrariamente, ma tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

Il datore di lavoro deve comunque comunicare preventivamente al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Sempre con riferimento alla determinazione del periodo di ferie, va sottolineato che non possono essere considerati come giorni di ferie:
- il periodo di preavviso ;
- i periodi di congedo di maternità (o paternità) e di congedo parentale di cui al T.U. n. 151/2001 ;
- il periodo di malattia sopravvenuta durante le ferie (INPS circ. n. 109/1999);
- i periodi di malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore ;
- i periodi di attività svolta per adempiere funzioni presso i seggi elettorali .

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie, il lavoratore ha diritto al prolungamento del periodo stesso, ovvero al relativo trattamento economico, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

5. Indennità sostitutiva delle ferie

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, deve essere corrisposta al lavoratore per i giorni di ferie sino a quel momento maturati e non goduti la relativa indennità sostitutiva. A tal fine i giorni di ferie maturati saranno individuati nella misura di tanti dodicesimi del periodo di ferie annuale spettante, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda nel corso dell'anno di cessazione.

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la sostituzione della fruizione delle ferie con l'indennità sostitutiva di ferie non godute può riguardare solo il periodo di ferie che eventualmente eccede il periodo minimo di quattro settimane stabilito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003.

31100 TREVISO – VIA PINELLI, 29 – TEL 0422 543207 R.A. – FAX 0422 412160 – E-MAIL info@studiomogno.it
CODICE FISCALE E PARTITA IVA 02332940267

Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno è possibile sostituire le ferie non godute con la relativa indennità, mentre non è corretta la scelta di programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie mediante il pagamento dell'indennità sostitutiva con maggiorazioni retribuite pagate mensilmente, venendo ritenuta più aderente ai principi richiamati la scelta di pagare l'indennità in oggetto al termine del rapporto di lavoro. (Min. Lav. Interpello 27/7/2005, n. 2041)

6. Adempimenti contributivi

La scadenza dell'obbligazione contributiva sul compenso per ferie maturate e non godute e la collocazione temporale dei contributi devono essere individuati:
- entro il termine fissato dalla legge (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) o dalla contrattazione collettiva per la fruizione delle ferie;
- in assenza di norme contrattuali, regolamenti aziendali o pattuizioni individuali, entro il 18° mese successivo alla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie (es. gli adempimenti contributivi per le ferie relative all'anno 2014 trovano scadenza al 30 giugno 2016; quelli per le ferie 2015, al 30 giugno 2017 e così via, v. INPS circ. n. 186/1999 e n. 15/2002; mess. n. 79/2003 e n. 118/2003; ML nota n. 5221/2006). Individuato il momento impositivo con i criteri sopra menzionati, i datori di lavoro devono sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute.

7. Sanzioni

Il datore di lavoro che viola la disposizione dell'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 è punito con la sanzione amministrativa da 100 euro 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 euro 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 euro a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta (art. 18 bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003). La sanzione in parola non si applica, non ritenendosi responsabile il datore di lavoro, nell'ipotesi in cui non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane di ferie (ovvero il diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) nell'anno di maturazione, per cause imputabili esclusivamente al lavoratore, es. assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio, servizio civile ecc. (ML nota n. 4908/2006).

Se le quattro settimane di ferie non sono godute entro il termine dei 18 mesi ovvero nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva - sempre che il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore – possono diventare oggetto di specifico risarcimento del danno. Spetta al lavoratore dimostrare l'entità del danno subito .

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

Dott. Pasqualino Pannisco

31100 TREVISO – VIA PINELLI, 29 – TEL 0422 543207 R.A. – FAX 0422 412160 – E-MAIL info@studiomogno.it
CODICE FISCALE E PARTITA IVA 02332940267