

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 CRESPIAN
Abilitata Consulente del lavoro

Treviso, 3 luglio 2019

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 22- 2019

Oggetto: DISCIPLINA DELLE FERIE

1) Irrinunciabilità delle ferie

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuite e non può rinunciarvi, come stabilito dall'art.36, comma 3 della Costituzione. Tale diritto e relativa irrinunciabilità rispondono allo scopo di reintegrare le proprie energia psico-fisiche.

Il Codice Civile, all'art. 2109, a sua volta prescrive che tale periodo di ferie annuale deve essere "possibilmente continuativo nei tempi che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. "Stabilisce, altresì, che la durata di tale periodo è stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità."

Infine, l'art. 10 , comma 1 del D. Lgs. N. 66/2003– così come modificato dall'art. 1 del D. Lgs. N. 213/2004 - fornisce precisazioni riguardo alle modalità di fruizione delle ferie stabilendo che il prestatore di lavoro "ha diritto ad 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 nell'anno di maturazione e le restanti due settimane nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno stesso.

E' da segnalare, infine che l'[art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015](#) (c.d. decreto attuativo del Jobs Act) ha previsto che, fermi restando i diritti di cui al [D.Lgs. n. 66/2003](#), i lavoratori possano cedere a titolo gratuito le proprie ferie (e i riposi) ai colleghi bisognosi di assentarsi per gravi motivi familiari

2) 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, anche i seguenti:

- 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.

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.

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;
- il periodo di malattia sopravvenuta durante le ferie o 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.

Durante l'assenza dal lavoro per ferie al lavoratore compete lo stesso trattamento economico che gli sarebbe spettato se avesse fornito la propria prestazione.

3) 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.

4) Sanzioni

Il datore di lavoro che viola la disposizione dell'[art. 10, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003](#) è punito con la sanzione amministrativa aggiornata con le previsioni di un aumento del 20% a decorrere dal 1° gennaio 2019:

- di importo compreso tra 120 e 720 euro;
- Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è di importo compreso tra 480 e 1.800 euro;
- Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 960 euro a 5.400 euro.
- In tutti questi casi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. La reiterazione dei medesimi illeciti si riferisce all'ulteriore violazione dello stesso precetto già trasgredito nel precedente triennio

5) Risarcimento

Se le quattro settimane di ferie non sono godute entro il termine dei 18 mesi - sempre che il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore - diventano oggetto di specifico risarcimento del danno. Spetta al lavoratore dimostrare l'entità del danno subito.

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 o dai contratti collettivi per la fruizione delle ferie;
- ovvero, nel mese in cui cade il termine differito per la fruizione delle ferie dai regolamenti aziendali o dalle pattuizioni individuali rispetto alla previsione legale o contrattuale, sempre comunque nei limiti fissati dalla Convenzione OIL n. 132/1970 (18 mesi dalla fine dell'anno).
- Nelle ipotesi di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per le cause previste da norme di legge (es. malattia, maternità, ecc.) che si siano verificate nel corso dei 18 mesi, il termine rimane sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento e riprende a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'attività lavorativa

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 versando i contributi nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.

I contributi versati per le ferie non godute potranno essere recuperati nel momento dell'eventuale fruizione delle ferie modificando l'imponibile in diminuzione. Con circolare n. 106/2018 l'INPS ha chiarito che, con decorrenza da gennaio 2019, tale recupero potrà essere fatto autonomamente dai datori di lavoro entro 12 mesi dal periodo cui i relativi eventi si riferiscono, mentre, oltre tale termine per recuperare i contributi sulle ferie non godute dovrà avvalersi della procedura di regolarizzazione.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Associato Pannisco