

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
Abitata Consulente del lavoro

DISCIPLINA DELLE FERIE

A cura del Dott. Pasqualino Pannisco

1) Diritto alle ferie e relativa irrinunciabilità

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 - nel confermare quanto previsto dell'art. 2109 del Codice Civile, 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.

Restano, comunque, salve eventuali diverse previsioni della [contrattazione collettiva](#) o la specifica disciplina riferita a particolari categorie di lavoratori.

Il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dall'indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

In base alla disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 66/2003 si possono, così, distinguere tre periodi di ferie:

- **un primo periodo, di almeno due settimane**, da fruirsì in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore che dovrà essere formulata tempestivamente, in modo che l'imprenditore possa operare il corretto contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro;
- **un secondo periodo, di due settimane**, da fruirsì anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva. Se la contrattazione stabilisce termini meno ampi per la fruizione di tale periodo, il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determinerà una violazione esclusivamente contrattuale;
- **un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane** stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione. **Questo ultimo periodo può essere monetizzato.**



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, oltre ai periodi di effettivo servizio, anche:

- i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio ([art. 2110, comma 3, cod. civ.](#); [art. 22](#), comma 3, e [29 D.Lgs. n. 151/2001](#));
- i periodi di assenza dal lavoro per malattia e infortunio ([art. 2110, comma 3, cod. civ.](#));
- i periodi di riduzione dell'orario di lavoro per CIG ([ML nota n. 32381/1966](#)).

Non sono, invece, computabili nel periodo di servizio utile ai fini delle ferie:

- i periodi di congedo parentale (maternità facoltativa) ([art. 34, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001](#));
- i periodi di assenza durante le malattie del bambino ([art. 48, D.Lgs. n. 151/2001](#));
- i periodi di aspettativa concessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali ([art. 31, L. n. 300/1970](#)).

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 ([art. 2109, ultimo comma, cod. civ.](#));
- il periodo di malattia sopravvenuta durante le ferie ([INPS circ. n. 109/1999](#)).

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.

3) *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.

A tal fine, è opportuno sottolineare che per il settore industriale, ai sensi dell'[accordo interconfederale 20 aprile 1956](#), l'indennità di mensa deve essere considerata utile ai fini della determinazione del trattamento per le ferie.

I [contratti collettivi](#) contengono comunque ulteriori indicazioni relativamente agli elementi della retribuzione da erogare per il periodo feriale.

4) *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 dell'effettiva 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 .



5) *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;
- 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 dell'impedimento e riprende a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'attività lavorativa ([ML interpello n. 19/2011](#)).

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 essere utilizzata la procedura di regolarizzazione.

6) *Sanzioni*

Il datore di lavoro che viola la disposizione dell'[art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003](#) è punito con le seguenti sanzioni amministrative aggiornate con la previsione di aumento del 20% a decorrere dal 1° gennaio 2019:

- 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 tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti ([art. 1, comma 445, lett. e\), L. n. 145/2018](#)).

Le maggiorazioni delle sanzioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 ([art. 1, comma 445, lett. d\), e\), L. n. 145/2018](#)), in forza del principio "tempus regit actum", trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019 ([INL circ. n. 2/2019](#); [nota n. 1148/2019](#)).

4) *Risarcimento danni*

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 - diventano oggetto di specifico risarcimento del danno. Spetta al lavoratore dimostrare l'entità del danno subito ([ML nota n. 5221/2006](#)).

Treviso, 4 luglio 2019