

**Ferie: il vademecum che riepiloga le complesse regole**



Tutto sull'irrinunciabilità, l'indennità sostitutiva, il differimento per ferie collettive e i contributi sulle ferie non godute.

---

## **VADEMECUM FERIE**

*di Anna Maria Ermacora*

Diritto alle ferie, diritto fondamentale della persona. Articolata la disciplina di questo istituto che trova fonte normativa nell'art. 36 della Costituzione, nell'art. 2109 cc e infine organica disciplina nell'art. 10 del Dlgs 8 aprile 2003 n°66 e art. 10 Dlgs 19 luglio 2004 n°213: “Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.”

L'art. 2109 c.c. c. 2-3-4 così recita : “il lavoratore ha anche 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, degli 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 nel periodo delle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118”.

I due decreti legislativi danno compimento e rafforzano quanto già previsto dalla convenzione OIL del 1970 n°132 e dalla direttiva 93/104/CE.

A questa pluralità di fonti si aggiungono poi la contrattazione collettiva, talvolta la prassi aziendale, le circolari dell'INPS e le circolari del Ministero del Lavoro che forniscono ulteriori precisazioni in merito agli obblighi contributivi e chiarimenti a quanto disposto dai Decreti Legislativi citati.

### **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

I contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali possono prevedere solo un aumento del periodo minimo di ferie attualmente stabilito.

Oltre alla durata delle ferie, i singoli contratti collettivi possono disciplinare la retribuzione

spettante in tali periodi, le norme da seguire in caso di festività cadenti durante il periodo, le modalità di calcolo dei giorni, la determinazione dell'indennità sostitutiva qualora l' indennità stessa possa ricorrere (l'impossibilità di monetizzazione in tal caso resta per le 4 settimane), il limite temporale massimo per il godimento (nel ccnl dirigenti industria, ad esempio, 24 mesi dal termine dell'anno di maturazione), la scadenza della corresponsione della retribuzione feriale, la modalità di calcolo in caso di cambio di qualifica o di anzianità di servizio.

### IRRINUNCIABILITA' DELLE FERIE

Il principio dell'irrinunciabilità delle ferie (art. 36 c. 3 Costituz.) si traduce nell'obbligo di far fruire le stesse e quindi permettere al lavoratore di reintegrare le energie psicofisiche spese per la prestazione lavorativa.

Così la Cassazione 25 luglio 2000 n°9760:

“E' nulla ogni pattuizione preventiva tesa a preconstituire aumenti retributivi, comprensivi oltre che del lavoro, anche del danno da mancato godimento delle ferie.”

Cassazione 25 settembre 2002 n°13937:

“Il diritto alle ferie è irrinunciabile e non può essere sostituito con attribuzioni economiche. Tuttavia, nell'ipotesi di estinzione del diritto alle ferie per impossibilità della prestazione del datore di lavoro a lui non imputabile, come nel caso di estinzione del rapporto per licenziamento legittimo, morte e dimissioni, il lavoro prestato al di là della misura contrattualmente stabilita, corrispondente al periodo di ferie maturato in proporzione al servizio prestato, deve essere retribuito in quanto compreso nella causa corrispettiva del rapporto, ma non quale compenso delle ferie non godute.”

Cassazione S.U 12 novembre 2001 n°14020:

“Le ferie sono un diritto indisponibile, non suscettibile di rinuncia, dovendosi pertanto considerare nulla anche una rinuncia preventiva a tale diritto formulata tacitamente, mediante preconstituzione di una maggiore retribuzione, che compensi, oltre all'ordinario lavoro, il danno determinato dalla ininterrotta protrazione della prestazione oltre il limite annuale.”

### INDENNITA' SOSTITUTIVA

Non è ammessa la corresponsione di indennità sostitutiva per ferie non godute ad eccezione del caso del periodo residuo al momento della cessazione del rapporto (per dimissioni o per licenziamento) o del periodo superiore al minimo delle quattro settimane. È nullo ogni diverso accordo che non rispetti i minimi di legge.

Per quanto riguarda l'indennità sostitutiva per ferie non godute, sul termine di prescrizione si incontrano due pareri discordanti: la giurisprudenza, attribuendo all'istituto natura risarcitoria, recita 10 anni, l'INPS, riconoscendo all'istituto natura retributiva, 5 anni.

## CIRCOLARE Ministero del Lavoro n°8 del 3 marzo 2005

Il Ministero del Lavoro chiarisce aspetti importanti della disciplina sanzionatoria e nel confermare il contenuto del Dlgs 66/2003 dà interpretazioni e prospetta soluzioni.

La circolare distingue 3 periodi di ferie:

- 1) il periodo di due settimane da concedere nell'anno di maturazione (da far godere consecutivamente se richiesto dal lavoratore);
- 2) l'ulteriore periodo di due settimane da godere entro i 18 mesi successivi alla maturazione, anche in modo frazionato;
- 3) l'eventuale periodo superiore alle 4 settimane, fruibile secondo accordi privati, con possibilità di monetizzazione, salvo diversa previsione contrattuale o di legge.

Il lavoratore è tenuto a far pervenire al datore di lavoro la sua richiesta tempestivamente affinché il datore possa conciliare esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore. Precisazione questa a garanzia del datore di lavoro sostanzialmente.

La circolare dà inoltre ampio margine di intervento alla contrattazione collettiva che può introdurre modifiche anche al sistema sanzionatorio.

## DIFFERIMENTO DEI CONTRIBUTI PER FERIE COLLETTIVE

Le aziende che sospendono l'attività per ferie collettive possono presentare all'INPS la richiesta di differimento del termine di pagamento dei contributi dovuti.

La domanda va inoltrata entro il 31 maggio di ogni anno.

Il termine di presentazione è ordinario, l'INPS ha infatti facoltà di esaminare anche le domande pervenute in ritardo in presenza di situazioni particolari.

L'INPS autorizza un unico differimento anche quando la chiusura interessa più periodi o le ferie vengono fruito a cavallo di 2 mesi. Normalmente il termine di cui viene richiesto il differimento è quello del 16 agosto relativamente ai contributi di luglio.

L'autorizzazione al differimento non è vincolante, la richiesta può essere presentata a scopo cautelativo e il datore di lavoro successivamente, pur in presenza di accoglimento dell'istanza, può provvedere al versamento dei contributi entro la normale scadenza.

Come precisato dall'INPS, per "ferie collettive" si intende quel periodo di riposo che l'azienda è tenuta, per legge o per contratto, a concedere ai propri dipendenti mediante chiusura dell'esercizio in tutte le sue articolazioni. La normale attività lavorativa deve venir meno ed è ammessa senza che venga meno il significato di chiusura, solo la presenza di personale preposto alla manutenzione degli impianti o addetti alle lavorazioni a ciclo continuo.

La situazione di effettiva chiusura dell'azienda può essere oggetto di indagine da parte dell'Istituto.

In caso di mancato riscontro con quanto indicato dall'azienda, l'INPS provvede all'annullamento dell'autorizzazione e all'applicazione delle sanzioni civili e amministrative previste nei casi di inadempienza.

Le domande di autorizzazione al differimento per ferie collettive sono presentate al Comitato provinciale dell'Istituto. In caso di mancato accoglimento, l'azienda può far ricorso al Consiglio di amministrazione dell'Istituto stesso. Un tempo le domande potevano essere presentate, in nome e per conto delle aziende, da parte delle Associazioni sindacali di categoria, con obbligo di conferma della domanda da parte delle aziende stesse entro 30 giorni.

### CONTRIBUTI INPS SULLE FERIE NON GODUTE

Anche l'INPS è intervenuto in materia di ferie e con le circolari del 7 ottobre 1999 n° 186, del 15 gennaio 2002 n° 15, con il messaggio 13 giugno 2001 n° 101 e con il messaggio 8 ottobre 2003 n° 118, ha stabilito i criteri per l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sui compensi maturati dal lavoratore per ferie ancora da godere.

Nel caso di una previsione legale o contrattuale che prevede un termine per la fruizione delle stesse, tale termine diventa il termine entro il quale versare la contribuzione. Regolamenti aziendali e/o pattuizioni individuali possono spostare il termine di fruizione con conseguente spostamento anche dell'obbligo contributivo. L'INPS non pone limiti all'individuazione del termine entro cui differire il godimento. In assenza di norme contrattuali, regolamenti aziendali etc. la scadenza della obbligazione contributiva è fissata al 18° mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie. In caso di ferie maturate del 2007 e non godute alla data del 30.06.2009 la procedura è la seguente:

- 1) l'importo dei contributi relativi al compenso per ferie non godute viene aggiunto a quello corrispondente alla retribuzione del mese del versamento (giugno 2009);
- 2) i contributi devono essere versati con il DM10 relativo al mese di giugno entro il giorno 16 luglio 2009.

Nel caso in cui il godimento delle ferie avvenga successivamente al pagamento dei contributi, il datore di lavoro:

- 1) assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese nel quale le ferie arretrate vengono fruite (in tutto o in parte), attribuendo detta retribuzione allo stesso periodo di paga;
- 2) porta a conguaglio nel quadro "D" del Modello DM10/2, l'importo dei contributi versati relativi al compenso sostitutivo divenuti indebiti, utilizzando il codice L480 preceduto dalla dicitura "Rec. Contr. ferie".
- 3) Indica la retribuzione imponibile nei quadri B-C del Modello DM10/2:
  - con il codice "H400 – Rid. imponibile anno corrente", se la fruizione delle ferie avviene nello stesso anno in cui si è assolto l'obbligo contributivo sulle stesse,
  - con il codice "H500 – Rid. imponibile anno precedente" se la fruizione delle ferie avviene nell'anno successivo a quello di assolvimento dell'obbligo contributivo ma

prima della trasmissione dei dati relativi al modello 770 semplificato.

Cause legali di sospensione del rapporto di lavoro, nell'arco dei 18 mesi, interrompono il termine per un periodo pari a quello dell'impedimento (messaggio INPS 3 luglio 2006 n. 18850).

## FERIE E ASSENZE

Prassi amministrativa, giurisprudenza e norme nazionali e internazionali regolano i rapporti tra le ferie e gli altri istituti che possono interrompere il godimento delle stesse, ad es. malattia, maternità, congedo parentale, infortunio, CIG.

Per quanto riguarda la CIG, ad es., c'è da distinguere tra lavoratore soggetto a CIG che presta la propria opera a orario ridotto e il lavoratore CIG a "zero ore" che non presta alcuna attività lavorativa: in virtù del principio generale sulla natura delle ferie secondo cui "tale istituto giuridico ha fondamentalmente lo scopo di reintegrare le energie fisiche consumate in relazione al servizio prestato o da prestare in un anno intero" il Ministero ha chiarito che nel caso di lavoratore in CIG, con prestazione lavorativa ridotta, si debba procedere alla maturazione del diritto alle ferie, in considerazione del fatto che si tratta "sempre di periodi lavorativi effettuati anche se ridotti". Differente è invece il caso del lavoratore in CIG a "zero ore". Infatti in tale fattispecie non si ravvede la necessità di reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore e pertanto il dipendente non matura di norma il diritto a tali ferie.

Chiarimenti importanti sono contenuti nella circolare INPS 17 maggio 1999 n. 109.

La malattia insorta prima dell'inizio del periodo di ferie non incide sulle ferie stesse. Il lavoratore il cui stato di malattia cessa durante le ferie collettive ha diritto a godere le ferie restanti recuperando successivamente quelle non utilizzate.

Nel caso di insorgenza dello stato di malattia durante le ferie, il lavoratore, per modificare la natura della sua assenza, deve osservare tutti gli adempimenti previsti dalla prassi amministrativa (comunicazione al datore di lavoro etc ...).

Resta al datore di lavoro la possibilità di richiedere all'INPS l'accertamento dello stato di malattia del lavoratore e con i corretti accertamenti sanitari di sostenere la compatibilità tra l'evento della malattia e l'evento delle ferie.

Il ricovero ospedaliero per malattia del bimbo fino a 8 anni di età, interrompe il periodo di godimento delle ferie del genitore.

## DIRIGENTI

I dirigenti, in virtù dell'ampia autonomia e potere decisionale nella promozione, coordinamento e soprattutto gestione della realizzazione degli obiettivi aziendali, potrebbero essere esclusi dall'osservanza di quanto specificato salvo diversa previsione da CCNL. Secondo una recente sentenza della Cassazione i principi esposti potrebbero non trovare applicazione per il dirigente di vertice che ha la facoltà di autodeterminarsi il periodo di godimento delle ferie e che risponde del

proprio operato unicamente al CdA.

Il dirigente che, stabilito autonomamente il periodo di ferie, successivamente non ne fruisce, non ha diritto alla relativa indennità sostitutiva. L'indennità sostitutiva diversamente è dovuta quando il mancato godimento è dovuto ad eccezionali ed obiettive esigenze aziendali.

### **TRATTAMENTO OPERAI SETTORE EDILE**

Il trattamento economico per ferie dovuto agli operai edili è assolto dal datore di lavoro mediante l'accantonamento mensile presso la Cassa Edile di un importo percentuale sulla retribuzione ordinaria. Tale accantonamento successivamente, con la periodicità stabilita dai regolamenti delle diverse Casse Edili, viene erogato ai lavoratori senza distinzione tra ferie godute e non godute.

### **DIVIETI**

Durante il godimento delle ferie non decorrono i termini per i periodi di prova e di preavviso.

### **REGIME SANZIONATORIO**

Al termine dell'anno di maturazione se il lavoratore non ha goduto di almeno due settimane di ferie, il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa da euro 130,00 a euro 780,00 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione. La sanzione può essere ridotta a euro 260,00 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

## MATURAZIONE

<b>Assenza</b>	<b>Maturazione</b>
Astensione obbligatoria per maternità e congedo di paternità	SI (Art. 22, c. 3, e 29 D. Lgs. 151/2001)
Astensione facoltativa per maternità	NO (Art. 34, c. 5, D.Lgs. 151/2001)
Malattia del bambino	NO (Art. 48 D. Lgs. 151/2001)
Congedo matrimoniale	SI (RDL 1334/37)
Infortunio	SI (CCNL)
Ferie	SI (Cass. 15 febbraio 1985 n. 1315)
Sciopero	NO (Cass. 15 febbraio 1985 n. 1315)
CIG a zero ore	NO (Cass. 17 gennaio 1991 n. 408)
CIG a orario ridotto	SI (Cass. 1° ottobre 1991 n. 10205)
Malattia	SI (Cass. SU 12 novembre 2001 n. 14020)
Incarichi presso i seggi elettorali	SI (Art. 11 L. 53/90)



Articolo pubblicato su

n. 12/2009