

Di Pietro Manzari e Anna Maria Ermacora

FERIE: UN DIRITTO IRRINUNCIABILE



Sommario

Maturazione	5
Durata	7
Fruizione	8
Assenze e maturazione	11
Contributi inps sulle ferie non godute	12
Differimento dei contributi per ferie collettive	17
Indennità sostitutiva	18
Dirigenti	19
Trattamento operai settore edile	19
Regime sanzionatorio	20
Risposte a quesiti a cura della Fondazione Studi	22



FERIE: UN DIRITTO IRRINUNCIABILE

di Pietro Manzari e Anna Maria Ermacora

Entro il 30 giugno i datori di lavoro devono concedere ai lavoratori dipendenti l'effettiva fruizione dei periodi di ferie maturati e non ancora goduti relativi ai 18 mesi precedenti.

In ogni caso, il 16 agosto scade il termine per pagare i contributi sulle ferie non godute relative allo stesso periodo.

Di questo e della complessa normativa che regola le ferie, si occupa la Fondazione Studi con questo e book che contiene riepiloghi e tabelle per la corretta gestione dell'istituto.

Art. 10 Dlgs 66/03

Ferie annuali

- 1.# Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, 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 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 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
- 2.# 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.
- 3.# Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Ai lavoratori dipendenti è riconosciuto il diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa (art. 36, c. 3 Cost.; art. 2109 c.c.; art. 10 [D.lgs 66/2003](#)).

La legge (Conv. OIL 132/70, ratificata con L. 157/81; Dir CE 2000/34, recepita con D.lgs 66/2003) disciplina la maturazione, la durata minima, i termini di fruizione delle ferie e la retribuzione da corrispondere ai lavoratori durante le stesse, mentre il periodo di fruizione e le modalità di godimento vengono stabiliti generalmente dai datori di lavoro. Nonostante la pluralità di fonti legislative che regolamentano l'istituto, la materia è quasi interamente disciplinata dalla contrattazione collettiva e dalla prassi aziendale.

Maturazione

I giorni di ferie spettanti si calcolano considerando due variabili: la maturazione del diritto al momento del godimento delle ferie; la durata stabilita dai contratti collettivi o, in alcuni casi particolari, dalla legge.

La maturazione delle ferie è collegata all'effettiva prestazione di lavoro. Esse, infatti, maturano, durante un periodo di dodici mesi stabilito dalla legge, in presenza della prestazione lavorativa o di un'assenza che, dalla legge o dai contratti collettivi, è equiparata al servizio effettivo (Cass. SU 12 novembre 2001 n. 140209). Le ferie maturano anche durante il periodo di prova (Corte Costituzionale 22 dicembre 1980 n. 189).

Il dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione – come di frequente accade nei contratti a tempo determinato o in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno – ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio effettivamente prestato.

Le modalità di conteggio dei mesi e delle frazioni di mese lavorate vengono stabilite dai contratti collettivi. Generalmente ogni mese di servizio dà diritto ad un dodicesimo del periodo annuale di ferie spettanti e le frazioni di mese di almeno 15 giorni valgono come mese intero.

Nel caso di cessazione del rapporto può accadere che il lavoratore (art. 10 D.lgs 66/2003):

-# non abbia fruito di ferie maturate. In tal caso le ferie vengono monetizzate:
--

-# abbia fruito in anticipo di ferie non ancora maturate. In tal caso il datore di lavoro deve effettuare la relativa trattenuta in busta paga.

Le assenze del lavoro per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore non interrompono la maturazione delle ferie. La tabella che segue evidenzia, a titolo esemplificativo, le assenze che, secondo legge, giurisprudenza e contratti collettivi, rilevano ai fini della maturazione.

Assenza	Maturano	Non maturano
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)	
Richiamo alle armi	SI (legge n. 653/1940)	

Permessi retribuiti	SI (Conv. OIL 132/70)	
Aspettativa		NO (contratti collettivi)
Contratti di solidarietà	SI (Circ. INPS 13 luglio 1994 n. 212)	
I contratti collettivi possono prevedere altre tipologie di assenze che non interrompono la mutazione delle ferie.		

Durata

La durata minima delle ferie prevista dalla legge è di quattro settimane per un anno di servizio (art. 10 D:lgs 66/2003) equivalenti, nel caso di fruizione di un periodo consecutivo, a 28 giorni di calendario (Circ. min. Lav. 3 marzo 2005, n. 8).

I contratti collettivi (nazionali, territoriali, ed aziendali) possono prevedere una durata minima superiore, i criteri di calcolo dei giorni (di calendario o lavorativi) o le regole da seguire in caso di concomitanza dei giorni festivi.

I contratti collettivi stabiliscono la durata delle ferie generalmente in base alla qualifica contrattuale e all'anzianità di servizio del lavoratore. Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.

Se un contratto collettivo fa riferimento ai giorni lavorativi considerando la settimana lavorativa di sei giorni, nel calcolo delle ferie si deve conteggiare anche il sabato, anche se in azienda si adotta la settimana corta (5 giorni lavorativi).

Fruizione

La fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile; qualsiasi patto contrario, sia esso contenuto in un contratto collettivo che in un contratto individuale, è nullo e da ciò ne consegue l'automatica sostituzione (art. 36, comma 3; art. 1419, comma 2, c.c.) della clausola nulla con la disposizione attributiva del diritto stesso. Le ferie non godute non possono essere sostituite dalla relativa indennità. (Cassazione 25 luglio 2000 n°9760), salvi i casi tassativamente indicati dalla legge (Cassazione 25 settembre 2002 n°13937)

L'illegittimo diniego al dipendente di usufruire delle ferie, oltre ad essere sanzionato in via amministrativa, provoca anche un danno patrimoniale che il datore di lavoro è tenuto a risarcire. (Cassazione S.U 12 novembre 2001 n°14020)

Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riferita a specifiche categorie (art. 2, comma 2 D.lgs 66/2003) il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto:

-# per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione
-# per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrazione collettiva.

I giorni eccedenti il periodo minimo legale eventualmente previsti dalla contrazione collettiva o dal contratto individuale possono essere fruiti nel termine stabilito dagli accordi stessi o, in mancanza, dagli usi aziendali.

Qualora non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane di ferie o il diverso periodo previsto dalla contrazione collettiva nell'anno di maturazione per cause imputabili esclusivamente al lavoratore, (ad esempio assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio, servizio civile, ecc.) il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile ([Risp. Interpello Min. Lav. 18 ottobre 2006 prot. n. 25/I/0004908](#)).

Per quanto riguarda il termine di 18 mesi entro il quale completare la fruizione delle 4 settimane di ferie annuali, la contrattazione collettiva può prolungarlo. In ogni caso la contrattazione non può rinviare il godimento delle ferie oltre un limite tale per cui la fruizione delle stesse ne risulti snaturata. ([Risp. Interpello Min. Lav. 18 ottobre 2006 prot. n. 25/I/0004908](#)).

Il datore di lavoro stabilisce generalmente all'inizio dell'anno (Cass. 7 maggio 1992 n. 5393), il periodo di fruizione e le modalità di godimento delle ferie, che potranno essere fruite in forma di:

- | |
|--|
| -# ferie collettive, vale a dire contemporaneamente dalla totalità dei lavoratori, implicando una sospensione, anche solo parziale, dell'attività produttiva |
| -# ferie individuali, vale a dire individualmente dal lavoratore, garantendo una continuazione pressoché regolare dell'attività produttiva. |



L'**esatta determinazione del periodo feriale** spetta unicamente al datore di lavoro, quale espressione del potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete solo la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale (Cass. 12 giugno 2001 n. 7951).

La fissazione di ferie individuali comunque non deve essere arbitraria (Cass. 6 giugno 1991 n. 6431) ma il datore di lavoro deve mediare tra esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore la fissazione deve inoltre essere concordata formalmente, richiedendo un'autorizzazione del datore di lavoro (Cass. 14 aprile 2008 n. 9816). Ad ogni modo il lavoratore non può assentarsi, contro le espresso diniego dell'imprenditore, in un periodo, da lui scelto arbitrariamente, che non coincida con quello fissato (Cass. 7 maggio 1992 n. 5393).

Se previsto dai contratti collettivi, la determinazione deve avvenire d'intesa con le RSU, a pena di illegittimità.

E' consentita, inoltre, anche la modifica successiva del periodo di godimento delle ferie, inizialmente stabilito, nel caso in cui il datore abbia ritenuto opportuno riconsiderare le esigenze aziendali.

In ogni caso, comunque, onde consentire al prestatore, la conoscenza del periodo in cui può fruire delle ferie o la possibilità di sollevare eventuali obiezioni, circa la fruizione dello stesso, sarà necessario che il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione (art.2109 del Codice Civile), in forma scritta o attraverso qualsiasi altro mezzo idoneo (Cass. 11/02/2000, n.1557).

Con riferimento alle **modalità di imputazione delle ferie**, il Ministero del lavoro ha precisato che, in assenza di un principio in materia, al fine di evitare eventuali sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, occorre attenersi ad un criterio di prudenza: vanno imputate prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento ([Risp. Interpello Min. Lav. 13 giugno 2006 n. 25/I/0000496](#)).

La fruizione delle ferie generalmente dovrà avere carattere continuativo, sebbene sia demandata alla contrattazione collettiva la possibilità di frazionarle nel corso dell'anno. In alcuni settori produttivi, infatti, è consentito lo scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno, a condizione che la direzione aziendale abbia raggiunto un preventivo accordo con le R.S.U. circa le esigenze organizzative che impongono tale tipo di fruizione o che abbia provveduto a darne comunicazione ai lavoratori.

Le disposizioni di legge attribuiscono infatti alla contrattazione collettiva un ampio potere derogatorio, con riferimento anche all'obbligo di godimento infra-annuale delle prime due settimane di ferie (art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003) precisando che i contratti possono anche ridurre il limite delle due settimane per cui è obbligatorio il godimento infra-annuale, purché tale riduzione non vanifichi la funzione dell'istituto feriale, cioè l'assolvimento del recupero delle energie psicofisiche e di cura delle relazioni affettive (art. 36 Costituzione), e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da "esigenze aziendali serie" ([Risp. Interpello Min. Lav. 18 ottobre 2006 prot. n. 25/I/0004908](#)).

le scadenze da rispettare		
30 giugno 2010	termine del periodo di possibile godimento delle ferie del 2008	18 mesi dalla scadenza dell'anno di maturazione delle ferie
16 agosto 2010	pagamento dei contributi su ferie non godute nel 2008	possibile recupero dei contributi al momento del godimento effettivo
31 dicembre 2010	fruizione di almeno 2 settimane dell'anno 2010	concordando il periodo fra le parti
dal 1.1.2011 al 30.6.2012	fruizione del secondo periodo di due settimane di ferie	

	(eventualmente ancora non goduto nel 2010)	
30 giugno 2012	termine del periodo di possibile godimento delle ferie del 2010	18 mesi dalla scadenza dell'anno di maturazione delle ferie
<p>Regolamenti aziendali e/o patti individuali possono spostare il termine di fruizione con conseguente spostamento anche dell'obbligo contributivo</p>		

Assenze e maturazione

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. Possono, al riguardo verificarsi le seguenti situazioni:

-# in caso di ferie programmate il lavoratore deve essere considerato in malattia fino a completa guarigione e resta integro il suo diritto di fruire delle ferie in un momento successivo

-# se il lavoratore guarisce durante le ferie collettive, una volta cessata la malattia egli

godrà delle ferie restanti, salvo recuperare 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, ecc.).

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.

L'effetto sospensivo non ha, però valore assoluto, ma dipende dalla incompatibilità effettiva del singolo stato morboso con l'essenziale funzione di riposo, recupero, delle energie psico-fisiche e ricreazione, propria delle ferie (Cass. 6 aprile 2006 n. 8016).

Il ricovero ospedaliero per malattia del bimbo fino a 8 anni di età, interrompe il periodo di godimento delle ferie del genitore.(art. 47, comma 4 D.lgs 151/2001)

La legge e la maggior parte dei contratti collettivi dispongono che i giorni festivi previsti dalla legge o dalle consuetudini non possono essere computati nella durata minima delle ferie

La legge vieta la sovrapposizione del periodo di godimento delle ferie con il periodo di prova e con il periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.

Contributi Inps sulle ferie non godute

Anche l'INPS è intervenuto in materia di ferie con:

[circolare del 7 ottobre 1999 n° 186](#)

[circolare del 15 gennaio 2002 n° 15](#)

[messaggio 13 giugno 2001 n° 101](#)

[messaggio 8 ottobre 2003 n° 118](#)

L'Istituto 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 patti 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 2008 e non godute alla data del 30.06.2010 la procedura, in riferimento è contenuta nella circolare INPS 21 dicembre 2007 n° 136:

1)# l'importo dei contributi relativi al compenso per ferie non godute viene aggiunto a quello corrispondente alla retribuzione del mese successivo a quello corrispondente alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza delle stesse (luglio 2009)
--

2)# i contributi devono essere versati con il DM10 relativo al mese di luglio entro il giorno 16 agosto 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 fruito (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:
--

<p>con il codice “H400 Rid. imponible anno corrente” se la fruizione delle ferie avviene nello stesso anno in cui si è assolto l’obbligo contributivo sulle stesse</p>	<p>con il codice “H500 Rid. imponible 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.</p>
---	--

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).

Si precisa che a prescindere dalla effettiva erogazione del compenso in questione, l’obbligo contributivo sorgerà in base ai principi generali nell’anno di riferimento per la maturazione delle ferie e dovrà essere assolto anche con riferimento ai giorni di ferie non goduti imputabili al periodo minimo di quattro settimane (Messaggio INPS n. 118/2003).

Il termine per l’adempimento dell’obbligazione contributiva sul compenso per ferie non godute, è fissato, in via residuale (Convenzione dell’OIL n.132/70), al diciottesimo mese successivo al termine dell’anno solare di maturazione delle ferie stesse o con il più ampio termine contrattuale.

I datori di lavoro, pertanto, sono tenuti a sommare alla retribuzione imponible del mese successivo a quello di scadenza del termine anche l’importo corrispondente al compenso per ferie non godute, sebbene non ancora realmente corrisposto in ragione dell’espresso divieto (comma 2 art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003) (ad esempio, gli adempimenti contributivi per le ferie relative all’anno 2000 trovano scadenza al 30/6/2002; quelli per le ferie 2001, al 30/6/2003 e così via). Tale criterio si applica anche ai periodi di ferie ulteriori rispetto alle quattro settimane minime di legge. ([Nota Ministero del lavoro del 26 ottobre 2006, n. 5221](#)).

Si precisa che nelle ipotesi d’interruzione temporanea della prestazione di lavoro per le cause previste dalla legge (malattia, infortunio, maternità), verificatesi nel corso del termine di 18 mesi, lo stesso rimanga sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento medesimo. Tale termine riprenderà a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l’attività lavorativa (Messaggio 3 luglio 2006, n. 18850).



Il flusso UNIEMENS consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie dal 1° gennaio 2005. Pertanto, la procedura per il recupero della contribuzione è stata notevolmente semplificata, in quanto - attraverso una specifica variabile retributiva con la causale FERIE, si consente al datore di lavoro, al momento della eventuale fruizione delle ferie, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

I codici H400, H500, D000 ed il codice importo L480, precedentemente in uso, sono soppressi.

E' necessario indicare la causale che determina la variabile retributiva e le modalità di utilizzo.

Per la variabile in questione il valore FERIE indica l'avvenuta fruizione delle ferie precedentemente assoggettate a contribuzione previdenziale e indicate nell'imponibile della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile in diminuzione. Ciò comporta la diminuzione dell'imponibile del mese della denuncia originaria ed il recupero, sulla denuncia corrente, della relativa contribuzione. Può essere utilizzata in tutte le denunce dell'anno (Circolare Inps del 15 gennaio 2010, n. 7).

Verbale di accordo

Tra le parti:

datore di lavoro

dipendente

premessò

che il residuo ferie maturato al 31.12. ____ e non ancora goduto a tutt'oggi, è di giorni ____

si conviene

che la fruizione di tali giorni avvenga entro la data del _____

letto, firmato e sottoscritto.

Data

Firma datore di lavoro

Firma lavoratore

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.

Il Ministero del Lavoro con la [lettera circolare del 28 luglio 2009 prot. n. 25/I/10964](#), ha precisato che le imprese che sospendono la propria attività in occasione delle ferie estive potranno effettuare il calcolo della retribuzione su un orario di lavoro effettivamente prestato ma, almeno per gli ultimi giorni di luglio, potranno effettuare un

calcolo solo "presuntivo" delle presenze. Ne consegue che le presenze indicate nel LUL di luglio come "presuntive" potranno essere valorizzate correttamente, effettuando i relativi conguagli, nel LUL del mese di agosto (da elaborare entro il 16 di settembre).

Il differimento operato dovrà, tuttavia, essere specificamente annotato, così come previsto in via generale dall'art. 1, comma 3, del D.M. 9 luglio 2008, nel "cedolino" di luglio.

Indennità sostitutiva

Le ferie non fruite al termine del periodo in cui devono essere godute devono in generale essere differite, in applicazione del cosiddetto divieto di monetizzazione; nel caso in cui non vengano rispettati i termini legali il datore di lavoro incorre nelle sanzioni previste dalla norma

Tuttavia in alcuni casi, specificatamente previsti dalla legge (art. 10 D.lgs si veda anche [Parere n. 3/07 della Fondazione studi](#)) è possibile compensare le ferie residue con un'apposita indennità sostitutiva (Circ Min. Lav. 3 marzo 2005 n. 8):

- # ferie eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto dalla legge. In tal caso l'indennità sostitutiva viene calcolata prendendo a riferimento la retribuzione in atto nel periodo di mancato godimento delle ferie o quella in vigore al momento del pagamento, a seconda delle determinazioni prese in ambito aziendale;
- # ferie residue al momento della cessazione del rapporto di lavoro che avvenga in corso d'anno. In tal caso l'indennità sostitutiva è commisurata alla retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto.

Il Ministero del lavoro ha precisato che è possibile monetizzare le ferie anche nelle seguenti altre due ipotesi:

- # contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno (Circ Min. Lav. 3 marzo 2005 n. 8; [Risp. Interpello Min. Lav 27 luglio 2005 Prot. 2041](#)).
- # lavoratore inviato all'estero (non in regime di trasferta) ([Risp Interpello Min. Lav. 10 giugno 2008 n. 15](#)).

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. (Cassazione 18/6/1998, n. 4198).

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.

Sarà la contrattazione collettiva a stabilire, per tale categoria di prestatori, il periodo annuale di ferie, disciplinando, inoltre, l'ipotesi in cui le ferie sono maturate ma non godute .

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.

Premettendo che la durata delle ferie è pari a 4 settimane di calendario (160 ore di orario normale per gli operai di produzione), all'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento di un dodicesimo del suddetto periodo feriale, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa (art. 16 CCNL operai edilizia industria).

Si precisa che il trattamento economico spettante agli operai per le ferie è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva (comprendente anche la gratifica natalizia) pari al 14,2%, calcolata sugli elementi della retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività.

Gli importi della predetta percentuale verranno accantonati dalle imprese presso la Cassa Edile secondo quanto stabilito dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti (art. 19 CCNL operai edilizia industria e Allegato F).

Sarà la Cassa Edile, pertanto, e non il datore di lavoro a corrispondere il trattamento economico per ferie, erogato periodicamente, secondo quanto stabilito dagli accordi locali.

Regime sanzionatorio

E' punito con una sanzione amministrativa da €130,00 a 780,00 per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione, il datore che non rispetti le seguenti disposizioni: art. 18 bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, sostituito dall'art. 41, comma 8, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. con modif. in L. 6 agosto 2008, n. 133, a decorrere dal 25 giugno 2008 e punto 17 Circolare min. lavoro del 03 marzo 2005, n. 8).

sanzione	per il mancato rispetto di
Sanzione amministrativa da 130,00 a 780,00 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo di violazione (non applicabile la diffida)	concessione di un periodo di ferie pari a 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione
	concessione di 2 settimane consecutive di ferie, se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione la richiesta dovrà essere formulata tempestivamente, affinché il datore possa contemperare le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro
	fruizione del restante periodo minimo di due settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione

La contrattazione collettiva potrà prevedere un periodo di ferie superiore a 4 settimane, anche se sarà sanzionata solo la violazione del minimo previsto dalla legge (quattro settimane), ed anche un periodo di ferie minore rispetto a quello legale.

Gli ulteriori giorni di ferie spettanti eccedenti le quattro settimane, se previsti dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale, potranno essere fruiti anche successivamente ai 18 mesi dalla loro maturazione ed essere oggetto di monetizzazione, salvo eventuali specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva.

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile la fruizione delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le stesse dovranno essere godute nel rispetto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.



Si precisa che il periodo cui si riferisce la violazione è quello di due settimane, pertanto ai fini sanzionatori sarà sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte del periodo.

Il secondo periodo dovrà essere fruito entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvo periodi più ampi o più brevi stabiliti dalla contrattazione collettiva laddove in tale ultimo caso il superamento del limite determinerà solo una violazione contrattuale, a condizione che rientri nel termine dei 18 mesi.

Il terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane, potrà essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata dal momento della maturazione; esso a differenza dei precedenti, potrà essere monetizzato.

Per le violazioni relative alla fruizione delle ferie non trova applicazione l'istituto della diffida di cui all'art. 13 D.lgs.n. 124 del 2004 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali [circolare n. 24 del 24 giugno 2004](#), [circolare n. 8 del 3 marzo 2005](#)). Essendo esclusa la diffida, la sanzione minima per il datore sarà sempre pari a euro 260. Oltre a questo, e salva l'azione del lavoratore per il risarcimento del danno, il datore potrà essere costretto a concedere le ferie non fruito dal lavoratore sulla base di un atto di disposizione dell'organo di vigilanza del lavoro.

Risposte a quesiti a cura della Fondazione Studi

Quesito: CCNL Metalmeccanici - ferie

Del: 24 giugno 2009

Quesito

Un operaio metalmeccanico con più di 10 o 18 anni di anzianità al momento del compimento del 55° anno di età matura 1 o 5 giorni in più di ferie?

Risposta

Il principale strumento interpretativo delle Clausole del contratto collettivo è costituito dall'elemento letterale ovvero dalle parole e dalle espressioni utilizzate (Cass. 22 novembre 2004 n. 22004). Nell'interpretazione assume un rilievo particolare anche il criterio, cd dell'interpretazione complessiva delle clausole (art. 1363 c.c.) secondo cui le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto. (Cass. 12 dicembre 2002, n. 17776).

Il Contratto collettivo in oggetto dichiara:

Norme transitorie:

1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

Solo ai lavoratori che al 31 dicembre 2007 avevano dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni spetta il giorno di ferie in più dal 1° gennaio 2008.

Quesito: Calcolo ferie nel part time

Del: 18 settembre 2009

Quesito

Un impiegato, ccnl edilizia industria, alla data del 31/08 ha un saldo ferie pari a 10 giorni.

Con decorrenza 01/09 viene trasformato in un part time di tipo orizzontale al 50%.

Il dipendente sostiene che dovrei riproporzionare i giorni di ferie accumulati "in full time" rapportandoli al part time, ovvero $10 \times 8 = 80$ $80 : 4 = 20$, ovvero 20 giorni di ferie dal 01/09 ai quali aggiungere quelli che matureranno.

La mia tesi è completamente opposta.

Posto che la legge prescrive espressamente che il part time orizzontale matura gli stessi giorni di ferie dei full time, il dipendente in questione continuerà a maturare lo stesso rateo mensile di giorni di ferie che maturava in full time, ovvero 2 giorni al mese.

I giorni di ferie maturati al 31/08, ovvero 10 giorni, vedranno aggiungersi i 2 giorni maturati a settembre e così via.

Quindi nessun riproporzionamento dei giorni ante part time e continuazione della maturazione dei giorni pieni da part time.

Il problema, penso semmai, si potrebbe porre in caso di cessazione del dipendente e relativa liquidazione delle ferie residue, ovvero scindere i giorni di ferie maturati nel periodo full time da quelli maturati nel part time time, retribuendo i primi secondo la retribuzione piena e i secondi la retribuzione riproporzionata alla percentuale di pt.

Risposta

Il lavoratore che effettua prestazioni di lavoro a tempo parziale, godrà dei medesimi benefici e diritti attribuiti ad un lavoratore a tempo pieno, tra cui il godimento di un periodo di ferie retribuito pari ad un intervallo temporale non inferiore a 4 settimane che dovrà essere fruito 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 (art. 10, comma 1 D.lgs. 66/2003 come modificato dall'art.1 del D.lgs. 213/2004).

Per quanto riguarda la durata delle ferie nel caso di part time orizzontale la durata è uguale a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

In ogni caso il trattamento economico sarà riproporzionato in ragione della ridotta entità del numero delle ore lavorate.

Pertanto nel caso esposto le ferie maturate durante il periodo full time non vanno riproporzionate. Al momento della liquidazione delle ferie residue si dovrà applicare la retribuzione del rapporto part time anche per le ferie maturate precedentemente alla trasformazione del rapporto.

Quesito: Calcolo delle ferie commercio

Del: 12 ottobre 2009

Quesito

Quante sono le ore di ferie annue spettanti di un dipendente che effettua un orario di lavoro di 40 ore settimanali in una azienda con più di 15 dipendenti e che applica il ccnl del settore commercio.

Risposta

I Contratti collettivi stabiliscono la durata delle ferie generalmente in base alla qualifica contrattuale e all'anzianità di servizio del lavoratore. Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.

Se un contratto collettivo fa riferimento ai giorni lavorativi considerando la settimana lavorativa di sei giorni, nel calcolo delle ferie considerare anche il sabato, anche se in azienda si adotta la settimana corta (5 giorni lavorativi).

L'art. 147 Ferie del CCNL del commercio afferma:

“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.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l’accumulo delle ferie nell’arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.”

Il CCNL del terziario prevede la maturazione di 26 giorni di ferie all’anno su settimane di sei giorni. Se l’azienda adotta la settimana corta e il lavoratore chiede di fruire di 2 settimane di ferie si dovranno calcolare 12 giorni, non 10. Se lo stesso chiede di fruire di 2 giorni di ferie gli verranno decurtati 2,4. Ogni giorno di ferie equivale infatti ad 1,2 (ovvero 6:5).

Se si adotta un sistema di computo delle ferie in ore pari a 26 giorni corrispondente al numero convenzionale di giornate costituenti 1 mensilità, e dell’orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, in 6 giorni lavorativi, distribuito su 52 settimane; le ore annue di ferie individualmente spettanti, per il personale full time, saranno pertanto, corrispondenti al numero convenzionale di ore lavorative mensili rapportato a 26 giornate lavorative 173 ($40 \cdot 52 / 12$).

Pertanto ogni giorno di ferie sarà pari a $173/26 = 6,65$

Quesito: 2 - Calcolo delle ferie e rol

Del: 12 ottobre 2009

Quesito

Con la presente chiedo di conoscere, onde dirimere ogni dubbio in merito, se i ROL , nel caso in argomento pari a 72 ore all'anno, riducono l'orario settimanale di 40 ore al fine del calcolo delle ferie spettanti.

Infatti, lo scrivente ha conteggiato le ferie usando la seguente formula:

$$\frac{40}{52-72} = 167,30$$

12

Risposta

Il calcolo delle ferie proposto non è corretto in quanto le ore di permesso per riduzione orario non va ad incidere sul conteggio delle ferie.

In quanto nel conteggio delle ferie in ore occorre riparametrare la quantità in base all'orario settimanale, come già descritto nella precedente risposta ovvero $40 \cdot 52 / 12$, dove 40 sta per l'orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, in 6 giorni lavorativi, 52 il numero di settimane in un anno e 12 il numero dei mesi.

Qualora si procedesse con il metodo illustrato nella domanda si violerebbe quanto disposto nel contratto collettivo.

Quesito: Calcolo ferie con riduzione orario

Del: 03 marzo 2009

Quesito

Corretta imputazione dei giorni di ferie in un'azienda settore commercio che applica la riduzione d'orario a 38 ore settimanali distribuito su 5 giorni, con assorbimento dei permessi.

L'orario attualmente svolto dai dipendenti è così strutturato:

L M M G V S

8,5 8,5 8,5 8,5 4

Nella fattispecie, sto operando scalando 1,20 giorni di ferie ogni qual volta il dip. gode di un giorno di ferie indipendentemente se questo capiti di lunedì o di venerdì, in quanto essendo mensilizzato la retribuzione è comunque piena.

Risposta

Il CCNL del Terziario all'art. 141 afferma:

“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.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.”.

Pertanto ai fini del computo delle ferie per ogni giorno di ferie deve essere scalato 1,20 in quanto indipendentemente, dalla distribuzione dell'orario settimanale, la settimana deve essere considerata di sei giorni lavorativi

Ne consegue che quanto affermato nella domanda risulta corretto.