



Roma, 18 ottobre 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e
della Piccola e media impresa di Bologna
Viale Aldo Moro 22
Bologna

Prot. n. 25/I/0004908

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Cna Bologna – periodo feriale.

La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa di Bologna ha trasmesso a questa Direzione due quesiti formulati in materia di ferie e di orario di lavoro.

Primo quesito

Il primo quesito attiene alla nuova disciplina delle ferie e si articola in tre distinte questioni.

La Cna di Bologna chiede, innanzitutto, se si possa considerare legittima una clausola della contrattazione collettiva che preveda un periodo inferiore alle due settimane di ferie (es. una settimana) come periodo minimo da far godere al lavoratore nel corso dell'anno di maturazione, ovvero se la contrattazione collettiva possa prevedere soltanto un ampliamento delle due settimane da godere entro l'anno di maturazione.

L'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004 stabilisce che: *“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”*.

La norma pare dunque attribuire alla contrattazione collettiva un ampio potere derogatorio, con riferimento anche all'obbligo di godimento infra-annuale delle prime due settimane di ferie. Tale interpretazione è confermata anche dalla circolare di questo Ministero n. 8 del 2005 secondo la quale l'art. 10 fisserebbe *“un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. (...) La contrattazione*

collettiva e la specifica disciplina per le categorie di cui all'articolo 2 comma 2 possono disporre diversamente. Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione”.

Occorre tuttavia segnalare che, come ricordato dalla stessa circolare n. 8/05, “*la Corte costituzionale, con sentenza 19 dicembre 1990, n. 543, ha, fra l'altro, affermato che il godimento infra-annuale dell'intero periodo di ferie deve essere temperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie*”.

Inoltre, anche la giurisprudenza in più occasioni ha censurato un eccessivo frazionamento e dilazionamento del periodo feriale in quanto inidoneo all'assolvimento del recupero delle energie psicofisiche e di cura delle relazioni affettive così come previsto dall'art. 36 Cost.

La norma deve quindi essere interpretata nel senso che la contrattazione collettiva può anche ridurre il limite delle due settimane per cui è obbligatorio il godimento infra-annuale, purché tale riduzione non vanifichi la richiamata funzione dell'istituto feriale e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da “*esigenze aziendali serie*”.

Si chiede poi se termine di 18 mesi entro cui completare la fruizione delle 4 settimane di ferie annuali può essere prolungato (es. 30 mesi) dalla contrattazione collettiva e se, in caso di risposta affermativa, tale nuovo termine è valido anche come data di scadenza entro cui assolvere all'obbligo contributivo ai sensi delle disposizioni emanate in proposito dall'INPS.

Con riferimento alla prima questione non paiono esservi dubbi circa la possibilità della contrattazione collettiva di derogare al tetto massimo dei 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie per le quali non vi è l'obbligo di godimento infra-annuale. Tale soluzione è peraltro confermata dalla Circolare n. 8/2005 secondo la quale il secondo periodo di due settimane sarà “*da fruirsi 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*”. È evidente tuttavia che la contrattazione non potrà rinviare il godimento delle stesse oltre un limite tale per cui la funzione delle stesse ne risulti snaturata.

Con riferimento alla seconda parte del quesito – nel segnalare che oggi non è più possibile la monetizzazione delle ferie non godute, salvo che nel caso di cessazione del rapporto o con riferimento ai giorni di ferie eccedenti le quattro settimane – per le ipotesi residuali si rinvia a quanto chiarito dall'INPS con il messaggio n. 18850 del 3 luglio 2006.

Si chiede, infine, a questa Direzione generale se, qualora 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, etc.) il datore di lavoro è sanzionabile ai sensi del comma 3 dell'art. 18-bis. Si chiede poi se *“in altri termini, il suddetto periodo minimo può essere riproporzionato in caso di assenze superiori al mese nel corso dell'anno di maturazione”*.

Occorre innanzitutto chiarire che le due fattispecie vanno tenute separate in quanto attengono a situazioni del tutto diverse.

Per quanto riguarda la prima parte del quesito va ricordato che il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile per comportamenti che non siano riconducibili ad una condotta dolosa o colposa *ex art. 3 della L. n. 689 del 1981*. Pertanto, qualora il lavoratore si assenti per un periodo di tempo talmente lungo da rendere impossibile la fruizione infra-annuale delle due settimane di ferie, il datore di lavoro non potrà essere ritenuto responsabile. A questo proposito la circolare n. 8/2005 chiarisce che *“nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 cod. civ., espressamente richiamato nell'art. 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003, ossia «nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro»*”. È evidente dunque che, in queste circostanze, il riferimento all'art. 2109 c.c. opera esclusivamente nei casi in cui sia *impossibile* il godimento infra-annuale, mentre negli altri casi il datore di lavoro sarà tenuto a rispettare l'obbligo previsto dalla legge, ovviamente nei limiti in cui ciò sia possibile. A questo riguardo va infatti precisato che, ai sensi della stessa circolare n. 8/2005 si stabilisce che *“nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità (...) si dovrà evitare ogni applicazione "automatica" del principio della infra annualità laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale. Di conseguenza, anche sotto il profilo sanzionatorio, occorrerà valutare con attenzione ed equilibrio ogni singola situazione”*. È il caso, ad esempio di un lavoratore che sia assente per undici mesi e tre settimane e rientri in azienda per l'ultima settimana dell'anno. In questo caso il datore dovrà obbligatoriamente concedere al lavoratore la rimanente settimana di ferie, mentre la parte per cui non è possibile il godimento infra-annuale dovrà essere accorpata alle due settimane ulteriori ed essere goduta appena possibile e comunque entro i 18 mesi successivi (o il diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva).

Diverso è il caso proposto nella seconda parte del quesito rispetto al quale va chiarito che in nessuna parte della norma è previsto un riproporzionamento del periodo di ferie in caso di

prolungate assenze dal lavoro. Anche a questo proposito occorre ricordare che la circolare n. 8/2005 stabilisce che *“nei casi di sospensione del rapporto di lavoro (...) si dovrà evitare ogni applicazione "automatica" del principio della infra annualità laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale. Di conseguenza, anche sotto il profilo sanzionatorio, occorrerà valutare con attenzione ed equilibrio ogni singola situazione”*.

Secondo quesito

La Cna di Bologna propone poi un quesito relativo all'attuazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66 relativo alla comunicazione alla DPL delle settimane nelle quali, fermo restando il rispetto della media delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento, si è verificato il superamento delle 48 ore attraverso prestazioni di lavoro straordinario. Con riferimento alle questioni prospettate si rinvia a quanto già chiarito con risposta all'interpello prot. n. 2042/2005 del 27 luglio 2005.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

GLe