

Udine, 30 maggio 2024

Oggetto: Ferie – normativa in sintesi e adempimenti relativi

Circolare numero 010/2024

In breve

L'art. 2109 del Codice Civile prevede che il prestatore di lavoro ha 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, dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie...”

Approfondimento

Integrando le disposizioni contenute nell'art.36 della Costituzione e nell' art. 2109 del Codice Civile, con il Decreto Legislativo 66/2003 la normativa sulle ferie ha trovato una definizione uniforme a livello europeo basata sui seguenti inderogabili principi:

- le ferie per i lavoratori dipendenti, occupati con qualsiasi mansione, qualifica o tipologia contrattuale, sono un diritto irrinunciabile in quanto necessarie a reintegrare le energie psicofisiche e a consentire la partecipazione alla vita familiare e sociale; le ferie fanno parte quindi dei diritti che – come quello alla salute – non sono rimessi alla disponibilità del datore di lavoro o del lavoratore;
- tutti i lavoratori hanno diritto a fruire ogni anno di un periodo minimo di 4 settimane di ferie; esse maturano in proporzione alla durata della prestazione lavorativa;
- i contratti collettivi di lavoro possono stabilire un periodo di ferie maggiore di 4 settimane;
- il periodo di ferie deve essere goduto per almeno 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione;
- tali 2 settimane devono essere consecutive solo se ciò è richiesto dal lavoratore;
- le restanti 2 settimane devono essere godute entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Spetta al datore di lavoro il potere di stabilire il periodo in cui collocare in ferie un lavoratore; tale potere può essere esercitato solo sulla base delle esigenze dell'impresa e nel rispetto dei principi di legge e contratto sopra richiamati.

Nel fissare il periodo delle ferie il datore di lavoro deve tener conto degli interessi del lavoratore, interessi che si collocano in posizione recessiva rispetto alle esigenze aziendali; correttezza vuole quindi che, annualmente, venga predisposto un piano ferie già nei primi mesi dell'anno, e ciò per poter recepire per tempo le istanze dei lavoratori contemperandole con le esigenze aziendali.

Discorso diverso invece è quello che riguarda le ferie non godute entro i termini su indicati:

- la giurisprudenza, partendo dal principio che le ferie sono un diritto riconosciuto al lavoratore per tutelare la sua salute (recupero delle energie psicofisiche spese lavorando), ritiene progressivamente più rilevanti gli interessi del lavoratore rispetto alle esigenze aziendali sino a legittimare anche il diritto al risarcimento del danno patito dal lavoratore;
- la violazione delle disposizioni in precedenza indicate è punita con la sanzione amministrativa da 120,00 euro a 720,00 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 480,00 a 1.800,00 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno 4 anni, la sanzione amministrativa è da 960,00 a 5.400,00 euro;
- per quanto riguarda la contribuzione previdenziale, posto che le ferie devono essere fruito entro i 18 mesi successivi all'anno della loro maturazione, l'INPS chiede che i contributi vengano versati alla scadenza del 18esimo mese e ciò ancorché le ferie non siano state fruito né saldate;
- le ferie non godute non sono monetizzabili se non in caso di cessazione del rapporto; ciò significa che non possono esserci accordi *preventivi* che prevedano la loro monetizzazione;
- i contratti collettivi nazionali hanno facoltà di allungare il termine legale (i seguenti CCNL ad esempio, hanno ampliato i termini di legge: Alimentari e Chimici Confindustria: 30 mesi; Edili Confindustria, PMI e artigiani: 24 mesi; Dirigenti Confindustria: 24 mesi, ecc ...).

Possono invece sempre essere liquidati in costanza di rapporto o riportati agli anni successivi:

- il periodo di ferie maggiore di 4 settimane eventualmente previsto dai CCNL;
- i permessi annui retribuiti;
- le ore di riduzione orario (R.O.L.) e le festività soppresse.

In linea di massima, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale:

- sia le malattie iniziate prima delle ferie che le malattie insorte durante il periodo di ferie sospendono il decorso delle ferie stesse fino alla guarigione;
- i permessi (ROL riduzione orario lavoro o PAR permessi annui retribuiti) vengono concessi in base alla necessità del lavoratore ma la loro concessione resta subordinata alle esigenze tecniche, produttive o organizzative aziendali; in ogni caso la loro fruizione non può essere imposta unilateralmente dal datore di lavoro.

In ordine alla modalità di fruizione delle ferie, si segnala che va consolidandosi un **nuovo orientamento degli organi ispettivi** secondo cui le ferie non possono essere fruito a ore ma devono essere godute a giornata intera. Ciò sul presupposto che la fruizione delle ferie a ore non consente di perseguire la finalità propria di tale istituto consistente nel consentire al lavoratore di recuperare le proprie energie psico-fisiche.

In conseguenza di tale indirizzo, gli organi ispettivi dispongono il riaccredito delle ore di ferie fruito dal lavoratore col ripristino del relativo monte ore.

Per quanto riguarda l'obbligo di versare comunque i contributi sulle ferie 2022 non godute entro il 30 giugno 2024, si ricorda che l'Inps, nelle proprie circolari, prevede la possibilità di

modificare il termine dei 18 mesi in applicazione di accordi e/o regolamenti aziendali o anche pattuizioni individuali così come previsto dalla convenzione OIL n.132/1970.

Di seguito si allega una bozza dell'accordo individuale per la proroga del termine dei 18 mesi.

Con comunicazione a parte sarà fornito l'elenco dei lavoratori che non risultano aver ancora fruito delle ferie maturate nell'anno 2022.

ESTENSIONE LIMITE 18 MESI PER LA FRUIZIONE DELLE FERIE ARRETRATE

(art.10 co.1 D.Lgs. n.66/2003 e art.9 co.2 Convenzione OIL n.132/1970)

In data presso la Sede della in (UD), si sono incontrate le parti:

• il Sig./la Sig.ra (di seguito LAVORATORE) nato a residente a cod. fisc.;

e

• la Srl, (di seguito AZIENDA) rappresentata dal legale rappresentante Sig. per analizzare la situazione delle ferie residue e trovare le soluzioni ritenute più idonee a consentirne l'effettiva fruizione.

Premesso che

- il LAVORATORE, tanto a causa di alcuni eventi sospensivi del rapporto, quanto a causa del particolare ruolo rivestito all'interno dell'organigramma aziendale, risulta avere maturato rilevanti residui di ferie;
- i residui appaiono tali da non consentirne – prevedibilmente – l'effettiva fruizione entro il limite dei 18 mesi legalmente e/o contrattualmente previsto;
- la Convenzione OIL 24 giugno 1970, n.132 all'art.9 co.2 prevede che *la parte di congedo annuale (ferie) che superi il periodo minimo prescritto (2 settimane) potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre il limite fissato (18 mesi)*;
- preso atto che la possibilità di cui al punto che precede è stata ribadita anche dalle Circolari Inps n.15/2002 e n.186/1999.

Tutto ciò premesso

le parti concordano di prolungare il periodo di 18 mesi indicato in premessa fino ad un massimo di mesi, e ciò nell'ottica di garantire comunque l'effettiva fruizione delle ferie arretrate. In tale contesto l'AZIENDA provvederà, sulla base delle esigenze produttive, a presentare al LAVORATORE apposito piano per la fruizione delle ferie arretrate.

Fatto, letto e sottoscritto.

Il Lavoratore

p. l'Azienda
