

Le ferie: diritto irrinunciabile



A cura della Rsu Ups
Milano e Vimodrone

Le norme:

- **Costituzione Articolo 36**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

- **Codice Civile art. 2109**

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio (illegittimo, Corte costituzionale. 10 maggio 1963, n. 66) **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,** (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità (att. 98).

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'Articolo 2118.

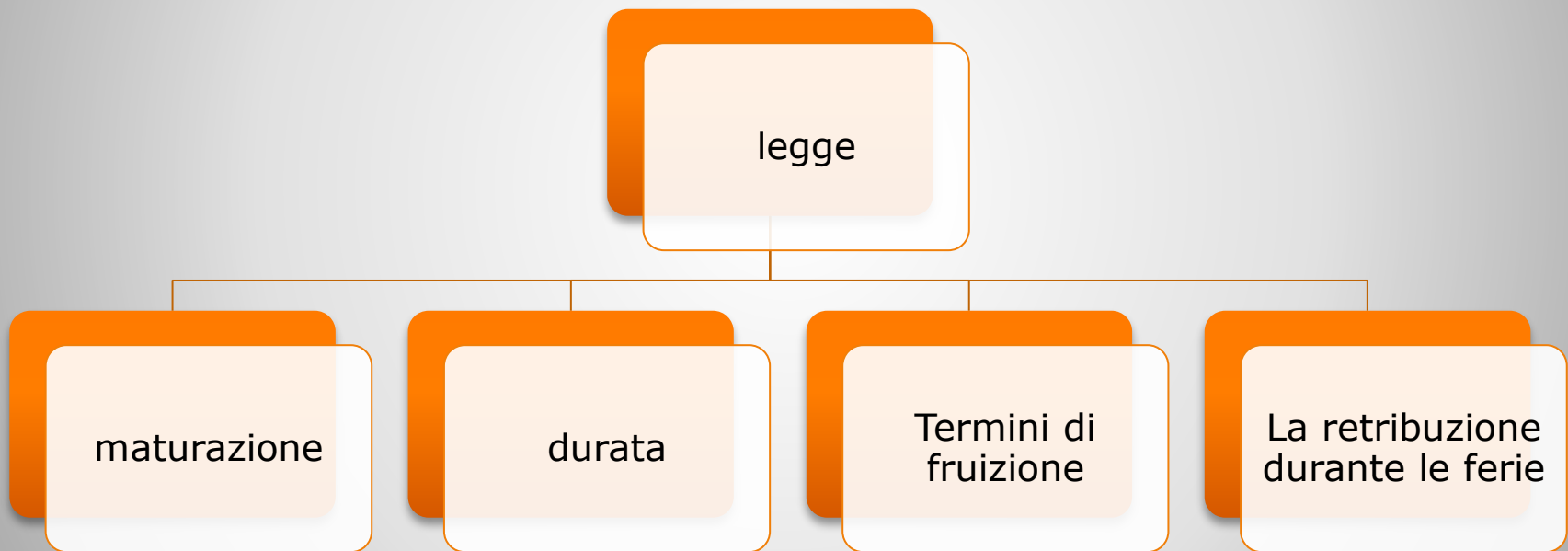
Le Ferie: un diritto irrinunciabile

- 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.

La Legge disciplina:



la contrattazione sindacale disciplina:



MATURAZIONE

- **I giorni di ferie spettanti si calcolano** considerando due variabili:
 - a) **la maturazione** del diritto al momento del godimento delle ferie;
 - b) **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,
 - A) 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. Le ferie maturano anche durante il periodo di prova.
- **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 –
 - A) 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. ($22/12=1,83$)

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 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.

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 DLgs 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.

FRUIZIONE II

- 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 prolungarla. 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).

FRUIZIONE III

- **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 fruiti 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).

FRUIZIONE IV

- **Il lavoratore non può assentarsi**, contro l' espresso diniego dell'imprenditore, in un periodo, da lui scelto arbitrariamente, che non coincida con quello fissato (Cass. 7 maggio 1992 n, 5393). Generalmente sono i contratti collettivi a stabilire la determinazione che 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).

FRUIZIONE V

- **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. 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 DLgs 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).

ASSENZA e MATURAZIONE

- 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.**

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.).

ASSENZA e MATURAZIONE

- **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 dipendente 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, (ora 12 anni) interrompe il periodo di godimento delle ferie del genitore.**(art. 47, comma 4 D.lgs 151/2001)

Contribuzione

- L'INPS 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 un termine legale o contrattuale che prevede per la fruizione delle ferie, 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.



FINE

A cura della RSU UPS Milano/Vimodrone

Milano 07-02-2013