



NORME PER LA CONCESSIONE DELLE FERIE 2019

Normativa di carattere generale

Aventi diritto

Tutti i lavoratori, compresi quelli che non hanno superato l'anno di attività (nei limiti dei ratei maturati) e i lavoratori in prova, o non confermati (Corte costituzionale, Sentenza n. 189 del 16 dicembre 1980).

Periodo di ferie

L'istituto delle ferie è sostanzialmente regolato dalle seguenti norme di legge:

- **l'art. 36, 3° comma, della Costituzione**, secondo il quale il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi;
- **l'art. 2109 del Codice civile**, secondo il quale il lavoratore 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;
- **l'art. 10 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66**, che stabilisce i seguenti principi:
 - fermo restando quanto previsto dall'art. 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, 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;
 - il 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;
 - gli ulteriori giorni di ferie spettanti eccedenti le quattro settimane, previsti dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale, possono essere fruiti anche successivamente ai 18 mesi dalla loro maturazione e possono essere oggetto di monetizzazione, salvo eventuali specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva.

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 (punto 16) è intervenuto fornendo alcuni chiarimenti relativi alla modalità di fruizione delle ferie. In particolare, il Ministero, nell'interpretare la portata dell'art. 10 del decreto legislativo n° 66/2003, aveva ritenuto di individuare 3 periodi di ferie:

- 1) un primo periodo, di **almeno due settimane**, da fruirsi **nel corso dell'anno di maturazione**, su richiesta del lavoratore. La contrattazione collettiva può disporre diversamente. Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non avrà goduto del periodo feriale di due settimane, il datore di lavoro sarà passibile di sanzione. Il periodo a cui si riferisce la violazione è quello delle due settimane. Al riguardo, sarà sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo perché il datore di lavoro sia considerato soggetto alla sanzione indicata, anche nell'ipotesi in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso, in quanto il periodo deve essere rigorosamente entro l'anno di maturazione e non oltre il suo termine;
- 2) un secondo periodo, di **due settimane**, da fruirsi anche in modo frazionato ma **entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione**, fatti salvi più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'ipotesi in cui la contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione di tale periodo, il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determinerà una violazione esclusivamente contrattuale;
- 3) un terzo periodo (eventuale), superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia contrattuale privata dal momento della maturazione.

Determinazione del periodo di godimento delle ferie

L'art. 2109 del Codice civile, al 2° comma dispone che il periodo annuale delle ferie sia **stabilito dal datore di lavoro**, riconoscendo, dunque, per legge il potere del datore di lavoro di stabilire unilateralmente il periodo di fruizione delle ferie spettanti ai lavoratori nel corso dell'anno.

Fermo restando tale disposto normativo, si deve altresì ricordare che la maggior parte dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ha ulteriormente definito le modalità di concessione e fruizione del periodo delle ferie.

Al riguardo, si riportano le previsioni di alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

- C.C.N.L. Piccola e Media Industria Metalmeccanica Unionmeccanica – Confapi del **03/07/2017**: art. 32, **Cap V**: “...l'epoca delle ferie collettive sarà **stabilita dalla direzione**, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie”
- C.C.N.L. Industria Metalmeccanica del 26/11/2016: art. 10, **sez. Quarta, Titolo III**: “... l'epoca delle ferie collettive sarà **stabilita dalla Direzione**, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda”
- C.C.N.L. Piccola e media Industria Tessile Uniontessile del 12/10/2016: art. 12 (parte operai) e art. 4 (parte impiegati): “...l'epoca delle ferie verrà **fissata dalla direzione** previo esame con le Rappresentanze Sindacali Unitarie”
- C.C.N.L. Terziario del 30/03/2015: art. 147: “Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro **stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, ...**”.

Violazioni in materia di concessione delle ferie

Si rileva che il mancato godimento delle ferie nei termini previsti dalla normativa di legge e/o contrattuale non comporta solo l'insorgere dell'obbligazione contributiva, ma anche la possibilità di sanzioni amministrative. In particolare, ai sensi **dell'art. 18-bis del D.lgs. n. 66/2003**, il mancato godimento delle ferie a scadenza comporta sanzioni amministrative come riportato nello schema seguente.

NUMERO LAVORATORI O ANNI	SANZIONI
Fino a 5 lavoratori per un solo anno	Da 100,00 a 600 euro
Più di 5 lavoratori ovvero in almeno 2 anni	Da 400,00 a 1.500,00 euro
Più di 10 lavoratori ovvero in almeno 4 anni	Da 800,00 a 4.500,00 euro

Periodi di assenza che comportano la maturazione delle ferie

nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, previsti dai singoli contratti collettivi di categoria, il lavoratore matura il diritto alle ferie nei seguenti periodi:

- malattia;
- infortunio;
- assenze per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria);
- congedo matrimoniale;
- permessi in genere (retribuiti).

Caso particolare: TBC

- Periodo di conservazione del posto, previsto dal CCNL: maturazione diritto ferie;
- Ulteriore periodo, ammesso dalla legge (L. 1088/70): non matura il diritto alle ferie.

Periodi in cui non matura il diritto alle ferie

- assenza ingiustificata;
- servizio militare e richiamo alle armi;
- assenze dovute ad astensione facoltativa post partum (salvo diversa disposizione contrattuale);
- assenze per malattie del bambino fino a 8 anni (art. 47 D.lgs. 151/2001);
- congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari (durata non superiore a due anni, art. 2, Decreto 278 del 21/07/2000);
- periodi di sciopero (la sentenza della Corte di Cassazione n. 6540 del 15/12/1979, insieme ad altre ad essa conformi, ha dichiarato legittima la decurtazione dei ratei di ferie);
- Cassa Integrazione Guadagni (la sentenza della Corte di Cassazione n. 1648 del 12/3/1980, insieme ad altre ad essa conformi, ha dichiarato legittima la decurtazione dei ratei di ferie);
- aspettativa personale;
- permesso non retribuito superiore a 15 giorni.

N.B.: per i periodi di sciopero e di C.I.G. la decurtazione va determinata in base alle quote orarie di maturazione (1/2080 di decurtazione per ogni ora di sciopero o di C.I.G.).

Eventi in corso che non possono essere interrotti dalle ferie e che non danno diritto al compenso sostitutivo per ferie non godute

- malattia;
- infortunio;
- gravidanza e puerperio;
- preavviso.

N.B.: solo al termine di questi eventi, eccezion fatta per il preavviso, può avere inizio il decorso del periodo di riposo annuale retribuito.

Malattia

A. Insorta durante il godimento delle ferie

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende il decorso salvo che il datore di lavoro provi concretamente che la malattia è compatibile con la finalità delle ferie (circ. INPS n. 109/99). In presenza di queste condizioni si dovrà quindi accertare di volta in volta, in relazione alla particolare situazione nella quale si trova il lavoratore, se lo stato di malattia possa essere ritenuto incompatibile con la funzione propria del periodo feriale e di conseguenza corrisponderne l'indennità. La data di inizio dell'evento sarà quella del ricevimento da parte del datore di lavoro stesso della comunicazione dell'intervenuto stato morboso.

B. Insorta anteriormente all'inizio delle ferie

Non dà luogo al decorso delle ferie.
È dovuta l'indennità di malattia.

C.I.G. straordinaria

Esiste una normativa particolare per i casi di chiusura per ferie collettive coincidenti con la C.I.G. Straordinaria. Si invitano, pertanto, le aziende a mettersi in contatto con il Servizio Previdenziale.

Contratti di solidarietà espansiva stipulati ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 148/2015.

Per la determinazione delle ferie maturate dai lavoratori a cui viene applicata la normativa in oggetto, si consiglia di contattare il Servizio Previdenziale.

Retribuzione

La retribuzione oraria o mensile per il periodo di ferie corrisponde a quella normalmente percepita dal lavoratore. Sono pertanto inclusi:

- la media dei cottimi;
- gli aumenti di merito;
- quanto previsto dai singoli contratti per le ore di lavoro prestate.

Per i lavoratori assunti con contratto a part-time il riferimento retributivo, fermo restando il numero delle giornate spettanti, deve essere fatto in relazione al minor orario pattuito.

Assegni familiari

Sono corrisposti per i giorni di ferie maturati.

Normative per i singoli settori

Si rimanda alla consultazione dei singoli CCNL per le disposizioni contrattuali circa la determinazione dei giorni di ferie spettanti.

Per ulteriori chiarimenti e/o informazioni, prendere contatto con il Servizio Previdenziale di API Torino (Tel. 0114513.248/223).