

Le ferie del lavoratore, normativa e giurisprudenza

di **Pietro Gremigni** – Consulente aziendale in Milano

in breve

Argomento – Il mese di agosto è considerato di solito il periodo classico di utilizzazione delle ferie da parte dei lavoratori sia per ragioni di carattere consuetudinario, sia per ragioni produttive legate alla prevalente chiusura di fabbriche e uffici. Vediamo pertanto di fare il punto sull'istituto delle ferie e in particolare delle regole normative e giurisprudenziali in materia rinviando a ogni singolo contratto collettivo per la disciplina concretamente applicabile.

QUADRO NORMATIVO

@ www.informatore.ilssole24ore.com *in neretto sono evidenziati i provvedimenti on-line*

- Art. 10, D.Lgs. 66, 8.4.2003 • Ministero del lavoro, circ. n. 8, 3.3.2005 • Art. 2109 cod. civ.
- Art. 36 Cost.

Durata e maturazione – La legge stabilisce la durata minima del periodo feriale (art. 10, D.Lgs. 66/2003) in 4 settimane annue che vanno fruito (salvo migliori condizioni della contrattazione collettiva):

1. per almeno 2 settimane nell'ambito dell'anno di maturazione;
2. per le restanti 2 settimane entro i 18 mesi successivi il termine del periodo di maturazione.

La contrattazione collettiva di qualsiasi livello può stabilire in deroga a quanto previsto (Ministero del lavoro, circ. n. 8/2005):

1. le regole per fruito delle predette 4 settimane nonché dei periodi aggiuntivi a quelli legali;
2. la riduzione del minimo di 2 settimane nell'anno di maturazione, purché ciò non metta in pericolo la finalità delle ferie e sia causato da eccezionali esigenze aziendali;
3. un periodo diverso (anziché 18 mesi) di godimento delle altre due settimane; è chiaro che la previsione di un arco temporale superiore a 18 mesi non deve essere troppo estesa per non pregiudicare la finalità delle ferie.

Naturalmente il lasso temporale di 4 settimane più, come di norma accade, l'ulteriore periodo stabilito dal CCNL vanno riproporzionati in presenza di una prestazione minore resa nell'anno, in base al principio che le ferie spettano in relazione alla maturazione delle stesse.

Fruizione delle ferie – Il periodo dell'anno entro cui

collocare le ferie spettanti è determinato dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Il periodo feriale dev'essere possibilmente continuativo (art. 2109 cod. civ.). È escluso pertanto che spetti al lavoratore decidere il perio-

do feriale così come che debba essere concordato tra le parti.

Nulla vieta che il CCNL regoli la determinazione del periodo feriale soprattutto in materia di chiusura collettiva, individuando i periodi di riposo a seconda dei reparti o uffici.

Se dunque il CCNL stabilisce alcune regole, la loro trasgressione comporta:

- l'illegittimità della determinazione unilaterale da parte del datore di lavoro che non si è consultato con le rappresentanze sindacali;
- l'illegittimità della determinazione unilaterale del periodo da parte del lavoratore, in presenza per esempio di un mancato accordo tra le parti collettive. In ogni caso l'assenza del lavoratore per ferie decise unilateralmente da quest'ultimo integra un caso di assenza ingiustificato passibile di sanzioni disciplinari.

Irrunciabilità e monetizzazione delle ferie – Sono vietati accordi finalizzati alla rinuncia delle ferie spettanti (art. 36 Cost.; 2109 cod. civ.) e alla loro monetizzazione. La regola generale, rafforzata dal D.Lgs. 66/2003, è che il lavoratore deve godere delle ferie riducendo a casi eccezionali sia la mancata fruizione che la monetizzazione del periodo di riposo.

La legge stabilisce che durante l'assenza per ferie il lavoratore riceve la normale retribuzione, salvo che il CCNL preveda criteri di computi particolari. La

Tabella 1

Contributi	Retribuzione per ferie godute	Indennità sostitutiva per ferie non godute
		Fa parte della base imponibile
Imposte	Fa parte della base imponibile	Fa parte della retribuzione imponibile: – maturate nell'anno di cessazione: tassazione corrente; – maturate nell'anno precedente con la previsione del CCNL di fruizione delle ferie anche nei primi mesi dell'anno successivo: tassazione corrente; – maturate in anni precedenti: tassazione separata come per i compensi arretrati (art. 21, D.P.R. 917/1986), se le cause del mancato godimento non sono dipese dalla volontà delle parti.

mancata fruizione comporta il diritto all'indennità sostitutiva, salvo l'unica eccezione indicata più avanti.

I soli casi che la giurisprudenza riconosce come in grado di impedire la fruizione del periodo feriale sono riferiti:

1. ai dirigenti con posizione di vertice in grado di autodeterminarsi il periodo feriale e dunque anche di rinunciarvi (Cass., n. 12226/2006), senza diritto, in quest'ultimo caso, all'indennità sostitutiva;

2. a particolari esigenze di servizio aziendali (Corte Cost., n. 543/1990). Se il lavoratore non riesce a fruire successivamente delle ferie non godute, a parte le sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro se si tratta delle ferie riferite alle 4 settimane minime per legge, scatta il diritto al risarcimento legato al danno psico-fisico, nonché il risarcimento in forma specifica (Cass., n. 2659/2001) ossia l'obbligo aziendale di permettere l'effettiva fruizione delle ferie stesse.

In definitiva la monetizzazione delle ferie è un'eccezione legata alle seguenti circostanze:

1. cessazione del rapporto di lavoro rispetto alle ferie residue maturate e non godute a tale data;

2. per i restanti periodi ulteriori alle 4 settimane legali;

3. nell'ipotesi di mancata fruizione per esigenze aziendali, con impossibilità di successiva fruizione in altro momento;

4. qualora il lavoratore venga inviato all'estero con rinegoziazione delle condizioni contrattuali (Ministero del lavoro, interp. 10 giugno 2008);

5. nell'ipotesi di contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno.

TFR e ferie – L'importo della retribuzione feriale fa parte della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Dal punto di vista dell'indennità sostitutiva occorre distinguere:

- se la mancata fruizione delle ferie non è imputabile al datore di lavoro (per esempio in caso di cessazione del rapporto di lavoro) la relativa indennità sostitutiva (che ha carattere retributivo) va inclusa nel calcolo del TFR (Cass., sent. n. 11960, 8 giugno 2005);
- quando l'indennità sostitutiva ha carattere risarcitorio (inadempimento del datore di lavoro che non ne consente la fruizione) la stessa non concorre al calcolo del TFR.

Contributi e imposte – Vediamo nella *tabella 1* quali sono gli effetti della retribuzione feriale o dell'indennità sostitutiva su contributi e imposte.

Ferie non godute e contribuzione – In caso di mancata fruizione del periodo di ferie entro il termine previsto dalla legge, ovvero entro il termine più ampio fissato dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è comunque tenuto a versare all'INPS i contributi sulle ferie maturate e non godute.

Nella *tabella 2* il quadro attuale aggiornato alla luce della nota 26 ottobre 2006, prot. n. 25/I/0005221 del Ministero del lavoro e della circ. INPS n. 136/2007. Scatta una deroga alle predette regole qualora il mancato godimento sia imputabile a una prolungata assenza dovuta a una causa legale di sospensione del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, maternità ecc.): il termine di 18 mesi in questi casi si deve intendere sospeso per un periodo di durata pari a quello dell'impedimento (INPS, msg. n. 18850/2006).

Gli adempimenti connessi al pagamento della contribuzione da parte del datore di lavoro sono i seguenti:

- l'importo corrispondente alle ferie non godute va sommato alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza dell'obbligazione contributiva (come indicato nella precedente tabella) e dovrà essere inserito nell'elemento imponibile dalla relativa denuncia;

Tabella 2

Ipotesi	Scadenza dell'obbligazione contributiva
4 settimane di ferie minime obbligatorie	18° mese (ovvero termine più ampio previsto dalla contrattazione collettiva) successivo all'anno di maturazione
Ferie eccedenti le 4 settimane di legge: <ul style="list-style-type: none"> – assenza di regolamentazione contrattuale, aziendale o individuale in materia di termine ultimo per il godimento delle ferie; – presenza di accordi e/o regolamenti aziendali o pattuizioni individuali che prevedono un termine ultimo per il godimento delle ferie (più ampio di 18 mesi) 	18° mese successivo all'anno di maturazione <ul style="list-style-type: none"> – termine fissato dall'accordo, regolamento o pattuizione individuale

– in caso di successiva interruzione del rapporto di lavoro con pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie residue non godute, si deve assoggettare a contribuzione solo l'eventuale differenza rispetto a quanto già assoggettato nel mese in cui è stata applicata l'obbligazione contributiva.

Se pertanto il periodo di riferimento delle ferie è da gennaio a dicembre, il 18° mese scade il 30 giugno; l'importo retributivo corrispondente alle ferie non godute va sommato con la retribuzione imponibile di luglio e il tutto versato entro il 16 agosto.

Nel caso di effettiva fruizione delle ferie dopo avere assolto all'obbligo contributivo nei termini indicati in precedenza, le operazioni di recupero dei contributi già versati avviene tramite il flusso UniEMens (INPS, circ. n. 7/2010). Il flusso UniEMens consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie dal 1° gennaio 2005.

Differimento dei contributi per ferie collettive – Il termine per il versamento dei contributi può essere posticipato nel caso in cui il datore di lavoro abbia presentato all'INPS, entro il 31 maggio 2010, la richiesta di differimento per ferie collettive.

In caso di differimento dei termini per i versamenti contributivi con scadenza nel mese di agosto, i contributi vanno versati entro il 16 settembre 2010 e i giorni di differimento decorrono dal 16 agosto, mentre gli interessi di differimento decorrono dal termine eventualmente differito (INPS, msg. n. 20494/2007), stante il fatto che di norma la scadenza del 16 agosto viene posticipata di alcuni giorni.

Ferie e malattia – I tre aspetti legati al rapporto tra ferie e malattia riguardano:

- la maturazione delle ferie in presenza della malattia;
- l'incidenza delle ferie maturate ai fini dell'interruzione del periodo di comporto;
- il sopraggiungere della malattia durante le ferie.

Maturazione – Per la Cass., sez. unite, n. 14020/2001 le assenze dovute a malattia del lavoratore sono parificate ai periodi di servizio e di conseguenza permettono la maturazione del periodo feriale.

Comporto – La questione che lega le ferie al periodo di comporto durante la malattia del lavoratore è la seguente: le ferie (eventualmente maturate) fruita possono allungare il periodo di comporto una volta che questi giunga a scadenza e spostare in là il termine di licenziamento? Il lavoratore ammalato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo determinato dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità (art. 2110 cod. civ.). Superato questo periodo il datore di lavoro può procedere, tempestivamente, al licenziamento con il solo obbligo di dare il preavviso. Diventa quindi importante calcolare esattamente il periodo di comporto proprio al fine di evitare possibili impugnative di recessi per non essere stato superato completamente il termine massimo previsto contrattualmente.

La soluzione da parte della giurisprudenza circa la sostituzione della causa di assenza per malattia con quella da imputare a ferie non è pacifica.

Dopo una prima fase caratterizzata da soluzioni diametralmente opposte (il lavoratore non può fruire delle ferie in un primo orientamento, il lavoratore può mettersi in ferie automaticamente dopo la fine del comporto), da ultimo la giurisprudenza si è assestata su posizioni equilibrate.

La Cassazione (sent. n. 10352/2008) ha infatti precisato che il datore di lavoro non ha l'obbligo:

- di convertire d'ufficio, al raggiungimento del periodo di comporto, l'assenza per malattia in ferie;
- di avvertire il lavoratore che il periodo di conservazione del posto sta per scadere.

Ha quindi la facoltà di rifiutare la concessione delle ferie che devono essere chieste dal lavoratore e dunque di impedire l'interruzione del comporto, anche

se il diniego delle ferie richieste al lavoratore è illegittimo qualora non sia giustificato da particolari esigenze aziendali o da interessi del datore di lavoro (Cass., n. 5078/2009).

Malattia intervenuta prima delle ferie – La malattia prosegue regolarmente fino ad avvenuta guarigione e determina la mancata fruizione delle ferie che verranno godute successivamente.

Malattia intervenuta durante la ferie – La malattia intervenuta durante il periodo feriale ne sospende il decorso in quanto viene compromessa la possibilità del recupero delle energie psico-fisiche (Corte Cost., n. 616, 30 dicembre 1987).

Tuttavia la malattia ha una valenza sospensiva delle ferie solo in relazione alla specificità della malattia e cioè solo se la stessa ne pregiudichi la finalità (recupero delle energie psico-fisiche) (Cass., n. 8016, 6 aprile 2006; Cass., sez. unite, n. 1947, 23 febbraio 1998). Tale situazione deve essere provata dal datore di lavoro attraverso i previsti controlli sanitari mediante richiesta all'INPS o all'ASL. Nella richiesta dovrà essere specificato che il controllo è mirato a verificare se lo stato di malattia è tale da consentire la sospensione delle ferie (INPS, circ. n. 109, 17 maggio 1999).

L'accertata compatibilità che esclude l'interruzione feriale permette al datore di lavoro di rifiutare la conversione da ferie a malattia (Cass., n. 8408/1999).

L'effetto sospensivo non è escluso però dal fatto che la malattia cada in un periodo di ferie collettive (Cass., n. 3093, 10 aprile 1997).

Le ferie rimangono quindi sospese e al termine della malattia il lavoratore potrà fruire delle ferie programmate non coperte dallo stato di malattia. In ogni caso il lavoratore non può, con decisione unilaterale, prolungare le ferie di un periodo equivalente a quello sospeso per malattia.

Da ultimo la Corte di Giustizia della UE ha stabilito che, qualora il lavoratore non sia stato in grado di godere del periodo di ferie annuali a causa di malattia, il diritto alla loro fruizione retribuita non si estingue al termine del periodo previsto dal diritto nazionale o dalla contrattazione collettiva. Ciò comporta che il lavoratore ha comunque diritto a fruire delle ferie maturate una volta terminato il periodo di malattia (Corte Giust. UE, n. C-277/08, 10 settembre 2009), anche successivamente al periodo di riferimento.

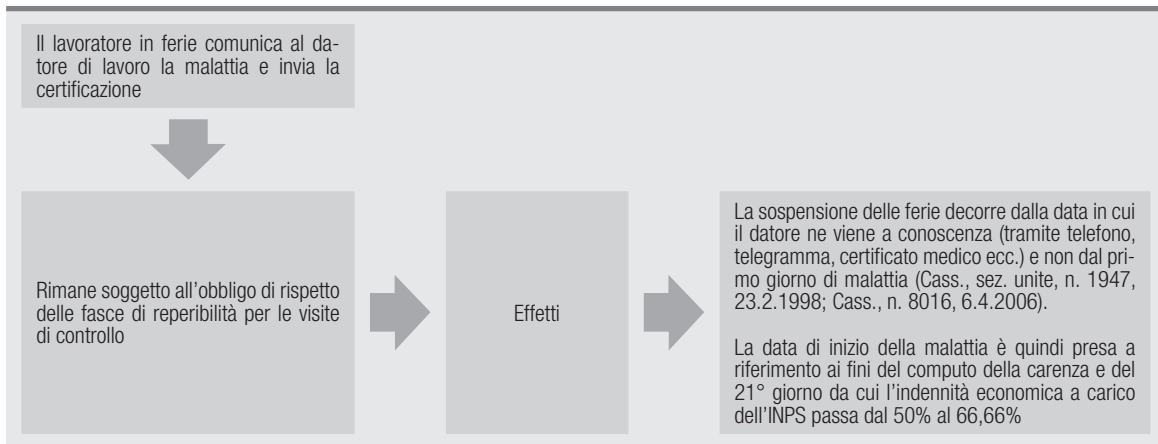
Ferie e part time – In materia di maturazione nel part time orizzontale la situazione è equiparata ai rapporti a tempo pieno, mentre nei part time verticali occorre riproporzionare il periodo spettante in base alla seguente formula (Ministero del lavoro, circ. n. 24/2000):

$$\frac{\text{n. giorni di ferie in base al CCNL per il tempo pieno}}{\text{n. giorni di lavoro del lavoratore PT}} \times$$

$$\text{n. giorni annui lavorativi previsti per i lavoratori a tempo pieno}$$

Trasformazione del part time – Cosa succede ai fini del calcolo della retribuzione da corrispondere durante le ferie quando il lavoratore nell'anno di maturazione delle ferie trasforma il rapporto (da

Tabella 3 – Procedimento ed effetti



tempo pieno a part time e viceversa): qual è l'ammontare della retribuzione feriale da corrispondere?

1ª ipotesi – la retribuzione feriale deve essere commisurata alla retribuzione normale di fatto percepita all'epoca della fruizione delle ferie (per esempio, Pret. Bologna 23 marzo 1979).

2ª ipotesi – la retribuzione pagata durante le ferie deve essere pari alla somma degli importi retributivi corrispondenti a quelli spettanti per ciascuno dei periodi presi in considerazione (Cass., n. 5932/1981; Pret. Milano 30 maggio 1978).

Esempio:

10 giorni di ferie di cui 5 maturati a tempo pieno e 5 part time: 5 giorni saranno pagati con la retribuzione a tempo pieno e 5 con quella part time.

3ª ipotesi – la retribuzione feriale deve essere pari ad almeno la media dei compensi percepiti nel periodo di maturazione delle ferie (Trib. Milano 4 aprile 1986).

Esempio:

Prendendo il caso precedente si dovrà fare la somma delle retribuzioni riferite ai due periodi e dividere il totale per due.

Ferie e preavviso – Il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie (art. 2109 cod. civ.). Ciò significa che il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. L'uno è da tenere distinto dall'altro. Le ferie fruito durante il preavviso prolungano lo stesso per un periodo pari a quello delle ferie o determinano il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso da parte del lavoratore (Trib. Torino 19 marzo 1991).

stitutiva del preavviso da parte del lavoratore (Trib. Torino 19 marzo 1991).

In applicazione del principio secondo cui al preavviso è da attribuire efficacia reale (durante il suo decorso proseguono gli effetti del contratto), si ricava che il lavoratore ha diritto di godere delle ferie anche durante il preavviso e che lo stesso periodo di preavviso, se lavorato, comporta la maturazione del diritto al numero proporzionalmente correlato di giorni di ferie, e quindi lo spostamento del termine finale del preavviso avviene *ope legis* (Cass., n. 14646, 21 novembre 2001). Naturalmente in caso di rinuncia alla prosecuzione delle prestazioni durante il preavviso, non sarebbe possibile far coincidere le ferie con il preavviso non lavorato, cosicché, ma soltanto in tale ipotesi, il diritto alle ferie verrebbe a mutarsi in quello all'indennità sostitutiva.

Ferie e periodo di prova – Il diritto alle ferie spetta anche ai lavoratori in prova, anche se vi è stato recesso durante la prova stessa (Corte Cost., n. 189, 22 dicembre 1980).

Il diritto al godimento delle ferie può essere rifiutato dal datore di lavoro (salvo i periodi di ferie collettive) opponendo la presenza di esigenze aziendali tra cui si può inserire l'esigenza di valutare la prestazione del lavoratore durante la prova. Ciò comporta, in caso di mancata conferma, l'erogazione della relativa indennità sostitutiva.

Il godimento delle ferie annuali può essere idoneo a interrompere il periodo di prova che dovrà essere ripreso al termine delle ferie (Cass., n. 9304/1996).

Tabella 4 – Ferie e altri istituti

Istituto	Maturazione
Cassa integrazione a orario ridotto	Matura il diritto alle ferie e quindi il diritto di goderle e di ottenere la relativa retribuzione, proporzionalmente a carico del datore di lavoro per le ore di attività effettivamente prestata, mentre è a carico della CIG per la parte corrispondente alla riduzione di orario (Cass., n. 3603, 28.5.1986).
Cassa integrazione a zero ore	Non matura il diritto alle ferie, in quanto il presupposto per la loro maturazione è la prestazione lavorativa. Se però in un mese vi siano settimane di sospensione per CIG e prestazione lavorativa pari ad almeno 15 giorni di calendario il lavoratore interessato matura in quel mese il relativo dodicesimo di ferie se il CCNL include espressamente tale criterio di maturazione del rateo feriale. Altrimenti vanno riproporzionate.
Contratti di solidarietà	Matura il diritto alle ferie e la retribuzione viene riproporzionata e per la parte di retribuzione non più a carico del datore di lavoro interviene la CIG.
Maternità	– Congedo obbligatorio: maturano le ferie; – Congedo parentale: non maturano.
Permessi handicap	Non maturano le ferie, salvo che il CCNL lo preveda.

Colf e ferie

In base all'art. 10 della legge 339/1958 la durata del periodo di ferie non può essere inferiore:

- a.** per il personale impiegatizio a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venticinque giorni consecutivi per anzianità superiore;
- b.** per i prestatori d'opera manuale a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venti giorni per anzianità superiore.

Non è applicabile il D.Lgs. 66/2003 in materia di durata minima delle ferie, ma riteniamo estensibile ai lavoratori domestici la Convenzione OIL che prevede come inderogabili 3 settimane di ferie all'anno.

Durante le ferie spetta la normale retribuzione, nonché, per chi beneficia di vitto e alloggio, la relativa indennità sostitutiva.

Per il periodo di godimento si applica l'art. 2109 cod. civ. secondo cui è il datore di lavoro a stabilire il periodo stesso tenuto conto delle esigenze del datore di lavoro e degli interessi del prestatore di lavoro.

Il CCNL prevede, indipendentemente dall'orario di servizio, il diritto a 26 giorni di ferie annuali di cui due settimane da fruire tassativamente nell'anno di maturazione e due entro 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Applicando il CCNL le 26 giornate di ferie annue spettano anche alla colf a ore con il problema però di calcolare la corretta retribuzione feriale da pagare durante il loro godimento.

Occorre individuare la paga media settimanale (numero di ore per la paga oraria), si moltiplica il risultato per 52 e si trova l'importo annuo.

L'importo annuo lo si divide per 12 e si ricava la media mensile della retribuzione.

Il valore mensile della retribuzione lo si divide per il numero di ferie spettanti per contratto (26) e si ottiene l'importo giornaliero della retribuzione feriale da moltiplicare per i giorni di ferie godute.