



Circolare Speciale **64/2022** Diritto del Lavoro

pagine: 11

## Le ferie: dalla maturazione al godimento

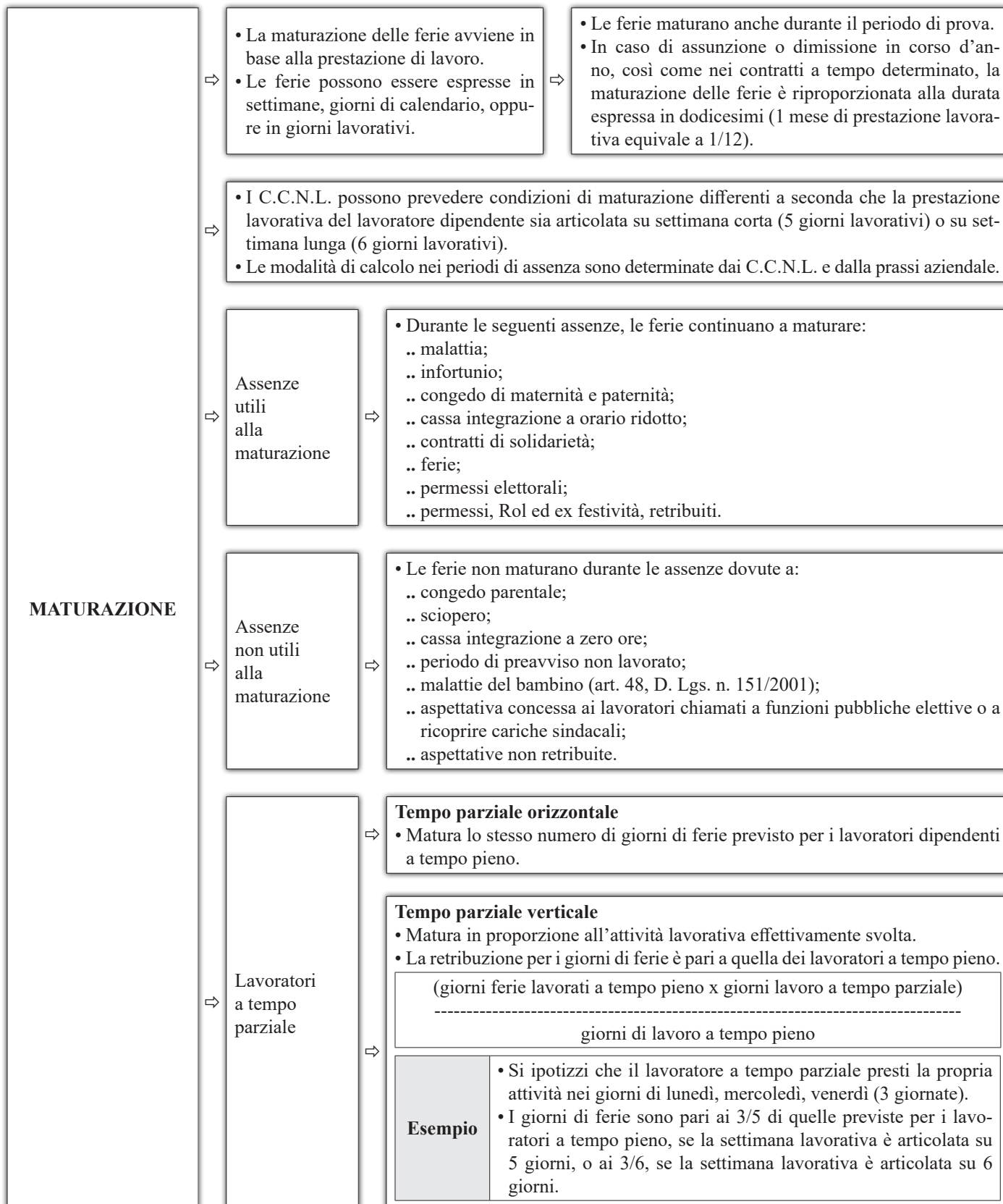
*I lavoratori dipendenti hanno il diritto irrinunciabile a godere delle ferie annuali retribuite. Il diritto alle ferie soddisfa le esigenze psico-fisiche fondamentali del lavoratore. Il diritto alle ferie è riconosciuto anche ai soggetti impiegati nei lavori socialmente utili, nei lavori di pubblica utilità e nei progetti di inserimento professionale. Le ferie trovano la loro regolamentazione nell'art. 36 della Costituzione, nell'art. 2109 del Codice Civile e nell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003, nonché nelle disposizioni della contrattazione collettiva. Da ultimo, l'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 ha previsto che, fermi restando i diritti di cui al D. Lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le proprie ferie ai colleghi bisognosi di assentarsi per gravi motivi familiari. La durata minima delle ferie è fissata in 4 settimane e i C.C.N.L. possono prolungare tale periodo, ma non ridurlo. Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.*

*Le ferie maturano nel corso del rapporto, anche se questo dura meno di un anno o si è in prova, e sono godute in un arco temporale stabilito dallo stesso datore di lavoro sulla base delle proprie esigenze organizzative. Durante il periodo di godimento delle ferie, i lavoratori hanno diritto ad una retribuzione uguale a quella che avrebbero percepito se avessero lavorato. La violazione delle disposizioni in materia di ferie dei lavoratori dipendenti è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 120 a € 720. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 2 anni, la sanzione amministrativa è da € 480 a € 1.800. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 4 anni, la sanzione amministrativa è da € 960 a € 5.400. In tutti questi casi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.*

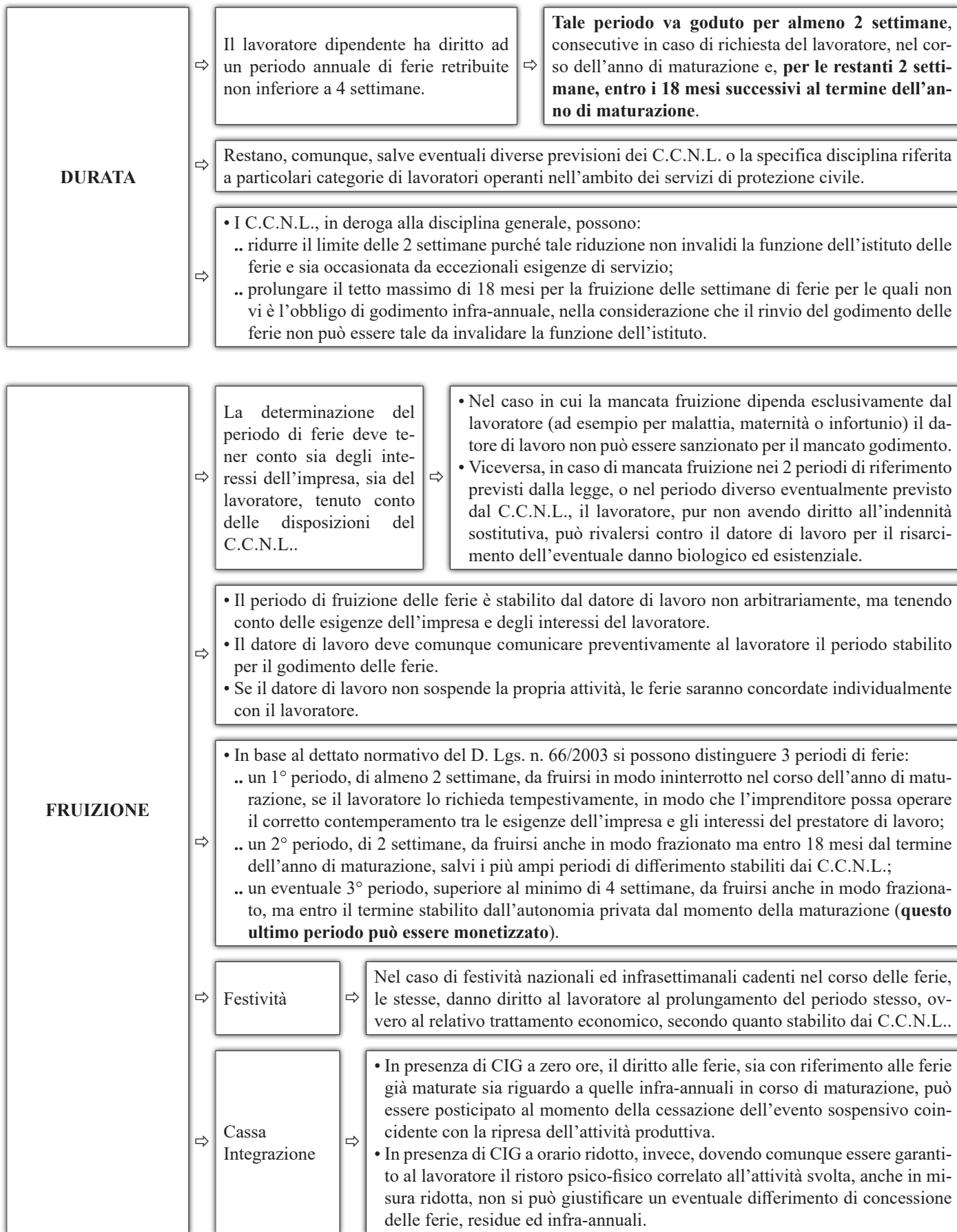
*L'elaborazione del testo, ancorché curata con scrupolosa attenzione, non impegna ad alcuna responsabilità.*

Centro Studi Castelli S.r.l. - Via Francesco Bonfiglio, n. 33 - C.P. 25 - 46042 Castel Goffredo (MN)  
C.F. e P.I. 01392340202 - Tel. 0376-77.51.30 - Fax 0376-77.01.51  
E-mail: servizioclienti@gruppocastelli.com - recapito skype: servizioclientiratio - ISSN 2704-629X

**Sistema** **RATIO**  
Centro Studi Castelli Srl



Scaricato e condiviso da Sistema Ratio - Centro Studi Castelli Srl il 03/08/2022 da ALBERTO MARIA RIVOIRA [a.rivoira@rivoiracommercialisti.it]



**UNILATERALITÀ  
DEL  
GODIMENTO  
DELLE  
FERIE**

Il lavoratore dipendente non ha titolo di assentarsi dal posto di lavoro per ferie senza il consenso del datore di lavoro.

In tale ipotesi, il datore di lavoro può procedere in via disciplinare, pur imputando quei giorni di assenza alle ferie residue se il fatto era noto al datore di lavoro prima dell'illegittima autodeterminazione delle ferie.

Le ferie non autorizzate possono essere considerate come assenza ingiustificata, in tal caso i giorni di assenza non saranno né retribuiti né imputati a ferie.

**MALATTIA  
INSORTA  
DURANTE  
LE  
FERIE**

Tutela del recupero psicofisico

Per agevolare l'attività di controllo, l'Inps ha precisato che lo stato di incapacità temporanea assoluta al lavoro specifico non sempre è idoneo all'interruzione del periodo di godimento delle ferie, ma solo quando, incidendo sulla sfera biologica dell'individuo, contestualmente, diventi causa di un parziale, ma sostanziale e apprezzabile, pregiudizio alle finalità dell'istituto contrattuale delle ferie, cioè al ristoro e al reintegro delle energie psicofisiche.

In altri termini, si è voluto tutelare il lavoratore nella capacità di raggiungere un recupero psicofisico, mediante la possibilità di svolgere quelle attività ricreative e di riposo che sono alla base dell'istituto contrattuale delle ferie.

Obblighi del lavoratore dipendente

- Il pagamento dell'indennità economica di malattia insorta durante i periodi di ferie resta subordinato all'osservanza, da parte del lavoratore, di tutte le disposizioni vigenti in materia di:
  - .. documentazione dello stato di malattia;
  - .. comunicazione del numero di protocollo identificativo associato al certificato di malattia;
  - .. reperibilità durante le fasce orarie;
  - .. comunicazione del temporaneo recapito, eventualmente diverso da quello abituale.

Visto che la data di inizio della malattia coincide con il giorno di ricevimento da parte del datore di lavoro della comunicazione dello stato di malattia, il lavoratore può comunicare lo stato di malattia anche tramite una comunicazione telefonica o via fax o via telegramma, cui seguirà l'invio del numero di protocollo identificativo associato al certificato di malattia.

Controlli sanitari

- Con riferimento al principio enunciato dalla Corte di Cassazione, secondo il quale il datore di lavoro ha il potere di attivare controlli sanitari per provare l'inesistenza o l'irrelevanza dello stato di malattia a determinare l'interruzione delle ferie, la mancata verifica per fatto imputabile al lavoratore che faccia seguito a controlli richiesti dal datore di lavoro preclude la possibilità di considerare la malattia denunciata come interruttiva delle ferie.
- Il datore di lavoro che intende verificare l'effettiva incompatibilità della malattia con le ferie deve precisare **espressamente**, all'atto della richiesta di controllo, che si tratta di lavoratore ammalatosi durante un periodo di ferie per il quale è chiesto di accertare le condizioni per l'interruzione delle ferie stesse.

**Assenze**

Nel caso di controlli d'ufficio, qualora il datore di lavoro riconosca l'effetto sospensivo della malattia sulle ferie, le assenze rilevate saranno sanzionabili solo per il periodo qualificabile ai fini previdenziali come malattia.

## MALATTIA INSORTA PRIMA DELLE FERIE

⇒ Principio ⇒

La malattia insorta prima dell'inizio del periodo di ferie e protrattasi in tale periodo, decorre regolarmente senza incidere sulle ferie, che saranno godute dal lavoratore dipendente in un momento successivo.

⇒ Ferie programmate ⇒

Il lavoratore dipendente deve essere considerato in malattia fino a completa guarigione e resta integro il suo diritto di fruire delle ferie in un momento successivo.

⇒ Guarigione durante le ferie collettive ⇒

Il lavoratore dipendente deve essere considerato in malattia fino a completa guarigione. Una volta cessata la malattia egli godrà delle ferie restanti, salvo recuperare successivamente quelle non utilizzate.

In caso di sospensione delle ferie per malattia, il lavoratore **non può autonomamente prolungare il periodo di ferie**. Permane quindi l'obbligo di riprendere l'attività lavorativa alla data prevista per il rientro dalle ferie, oppure alla fine della malattia, se essa si protrae oltre il termine delle ferie.

## PERMESSI L. 104/1992 INSORTI DURANTE I PERIODI DI FERIE

⇒

- Tenuto conto delle diverse finalità cui sono preordinati i 2 istituti (assistenza al familiare disabile e ferie), qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, la fruizione del relativo permesso sospende il godimento delle ferie.
- Ciò comporta, in virtù del principio di effettività delle ferie ed in analogia all'ipotesi di sopravvenuta malattia del lavoratore, la necessità di collocare le ferie non godute in un diverso periodo, previo accordo con il datore di lavoro.

⇒

Il Ministero del Lavoro ritiene che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che, pertanto, il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza.

## CURE TERMALI DURANTE IL PERIODO FERIALE

⇒

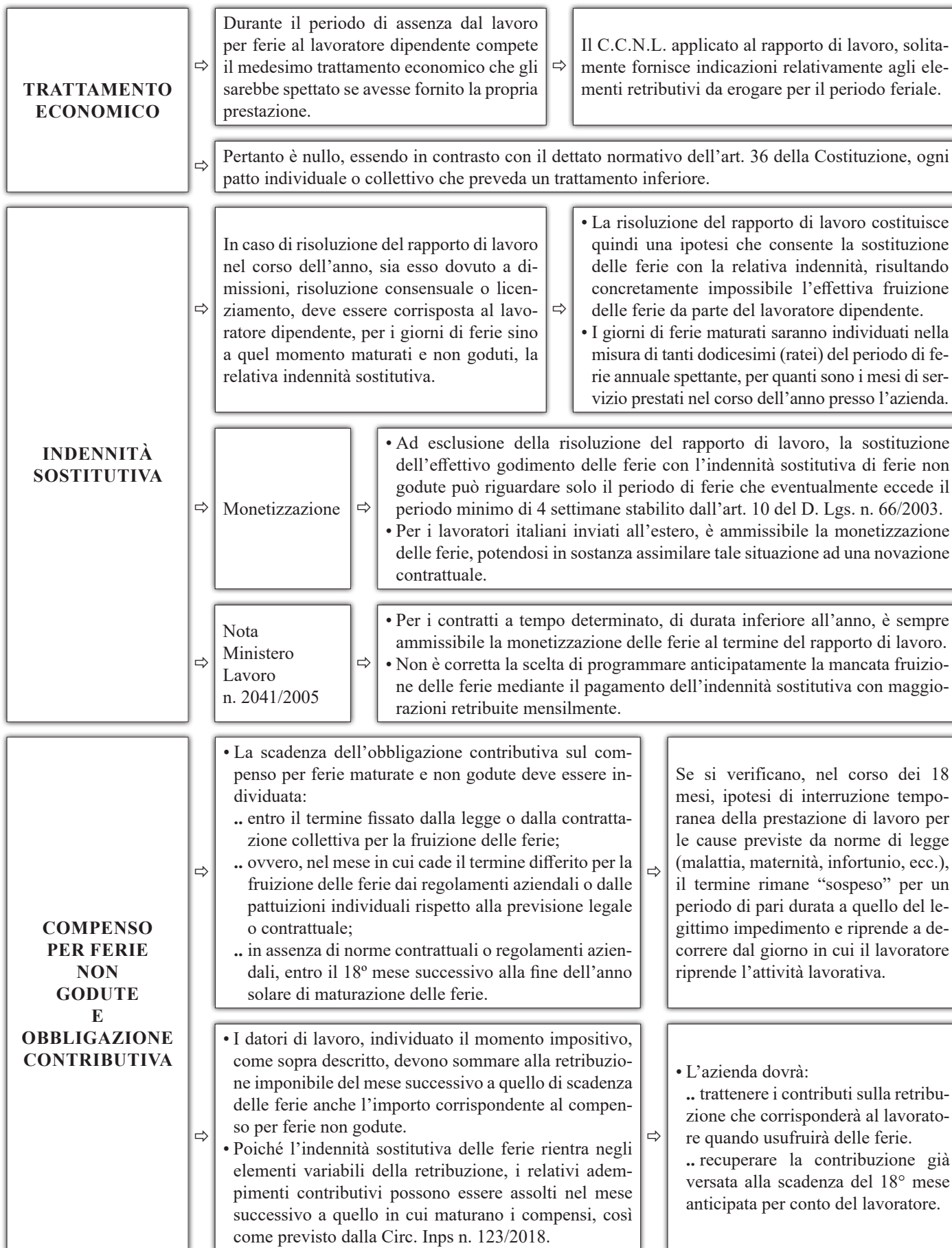
- Le cure termali, definite anche balneotermali, sono concesse dall'Inps dopo l'accertamento dei requisiti assicurativi, contributivi e sanitari con lo scopo di evitare, ritardare o rimuovere uno stato di invalidità derivante da patologie osteo-articolari o broncopolmonari elencate in appositi decreti ministeriali.
- La fruizione delle prestazioni per cure termali da parte degli assicurati dell'Istituto può avvenire soltanto in periodo feriale (eccetto quanto previsto all'art. 16, c. 5, L. n. 412/1991) e non dà diritto all'indennità economica di malattia.

⇒

- La domanda, compilata in ogni sua parte, deve essere inviata on-line sul portale Inps, dall'1.01 al 31.10, nell'anno di effettuazione delle cure stesse.
- Successivamente alla presentazione della domanda l'Inps chiama a visita medico-legale il lavoratore, che deve presentarsi all'appuntamento munito di eventuali accertamenti diagnostici.

⇒

- Un solo ciclo annuale ovvero 12 giorni di cure, pari a 2 settimane, dal lunedì della 1° settimana al sabato della 2° settimana, secondo il calendario stabilito dall'Inps.
- Un massimo di 5 cicli nell'arco dell'intera vita assicurativa.



## DIFFERIMENTO PER FERIE COLLETTIVE

A causa della situazione di difficoltà organizzativa che può determinarsi in occasione della chiusura delle aziende per ferie collettive, i Comitati provinciali dell'Inps possono autorizzare il differimento degli adempimenti contributivi al periodo successivo a quello in cui cadono le ferie.

- Naturalmente, la situazione di effettiva chiusura denunciata può essere oggetto di indagine da parte dell'Inps e, in caso di mancato riscontro con quanto indicato dall'azienda, l'Istituto Previdenziale emette provvedimento di annullamento dell'autorizzazione, con applicazione delle relative sanzioni amministrative e civili per le aziende inadempienti.
- Tali accertamenti possono riguardare anche l'effettiva durata del periodo di chiusura dell'azienda.

- Entro il **31.05** di ogni anno, le aziende che intendono sospendere l'attività a causa delle ferie collettive possono trasmettere all'Inps l'istanza di differimento degli adempimenti contributivi in relazione sia al versamento dei contributi, sia alla presentazione della denuncia UniEmens.
- La domanda di autorizzazione al differimento deve essere presentata esclusivamente in via telematica tramite il cassetto previdenziale - istanze on line - invio nuova istanza - codice 445.

## REGIME SANZIONATORIO

- La legge di Bilancio 2019 ha maggiorato gli importi delle sanzioni del 20%.
- Il datore di lavoro che viola la disposizione dell'art. 10, c. 1, D. Lgs. n. 66/2003 è punito con la sanzione amministrativa da **€ 120 a € 720** (in precedenza da € 100 a € 600).
- Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 2 anni, la sanzione amministrativa è da **€ 480 a € 1.800** (in precedenza da € 400 a € 1.500).
- Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 4 anni, la sanzione amministrativa è da **€ 960 a € 5.400** (in precedenza da € 800 a € 4.500).

- In tutti questi casi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta (art. 18bis, c. 3, D. Lgs. n. 66/2003).
- Le maggiorazioni, pari al 20%, sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Versamento

Per il versamento, mediante Mod. F23, delle maggiorazioni delle sanzioni, stabilite dalla Legge di Bilancio 2019, è stato istituito il codice tributo "VAET".

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 36 Costituzione

- 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 una 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.**

Art. 2109 Codice Civile

- Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.
- **Ha anche diritto, dopo 1 anno d'ininterrotto servizio, 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.**
- 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'art. 2118 del Codice Civile.

## RIFERIMENTI NORMATIVI (segue)



Art. 10  
D. Lgs.  
n. 66/2003



- Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 Codice Civile., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, c. 2, va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
- **Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.**
- Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, c. 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

### Formulario n. 1



#### Programmazione della chiusura aziendale per ferie collettive

A tutto il personale dipendente

#### Oggetto: Programmazione della chiusura aziendale per ferie collettive

Si rende noto, con la presente, che il periodo di ferie collettive per l'anno ..... sarà effettuato dal giorno ..... al giorno ....., così come concordato anche con le Rappresentanze sindacali.

I restanti giorni di ferie, fruibili a titolo di "ferie individuali", dovranno essere comunicati all'ufficio personale entro il giorno ....., affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle richieste e delle necessità organizzative e produttive.

Si ricorda che la richiesta non implica un'automatica accettazione da parte della Direzione aziendale, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte della stessa.

L'accettazione sarà portata a conoscenza del singolo lavoratore dipendente nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno .....

Cordiali saluti.

Luogo e data, .....

Firma .....

### Formulario n. 2



#### Autorizzazione al godimento delle ferie individuali

#### Oggetto: Autorizzazione al godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla nostra comunicazione del giorno ..... ed alla sua richiesta del giorno ....., con la presente la informiamo che:

- è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal giorno ..... al giorno .....
- siamo spiacenti di doverle comunicare che, per ragioni legate a ....., possiamo accogliere solo parzialmente la sua richiesta di ferie dal giorno ..... al giorno .....
- non è stato purtroppo possibile accettare la sua richiesta per esigenze organizzative aziendali. Le proponiamo in alternativa il periodo dal giorno ..... al giorno .....

La invitiamo, dunque, a farci pervenire eventuali obiezioni al godimento nel periodo sopra indicato entro il giorno .....

Cordiali saluti.

Luogo e data, .....

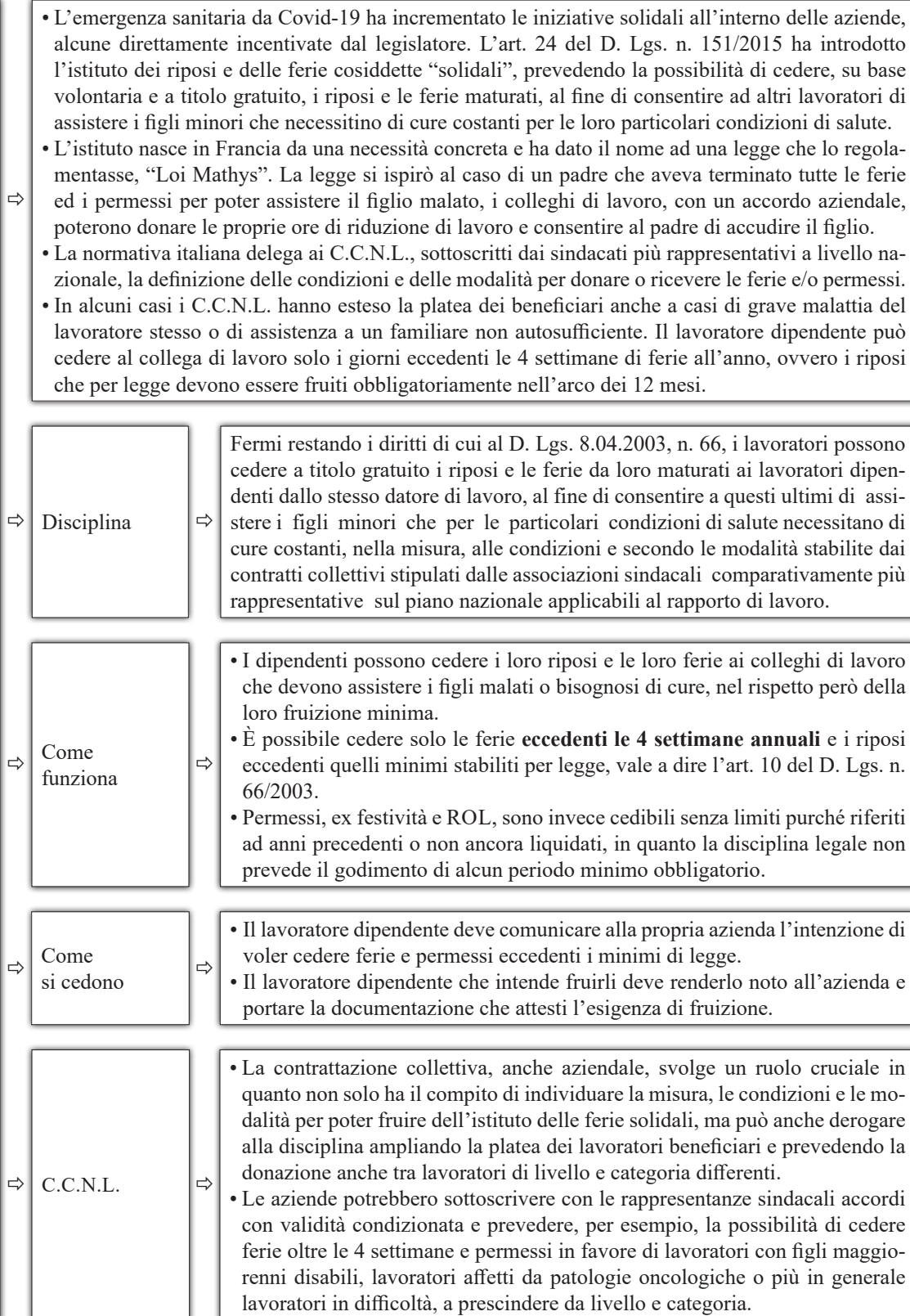
Firma .....

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore

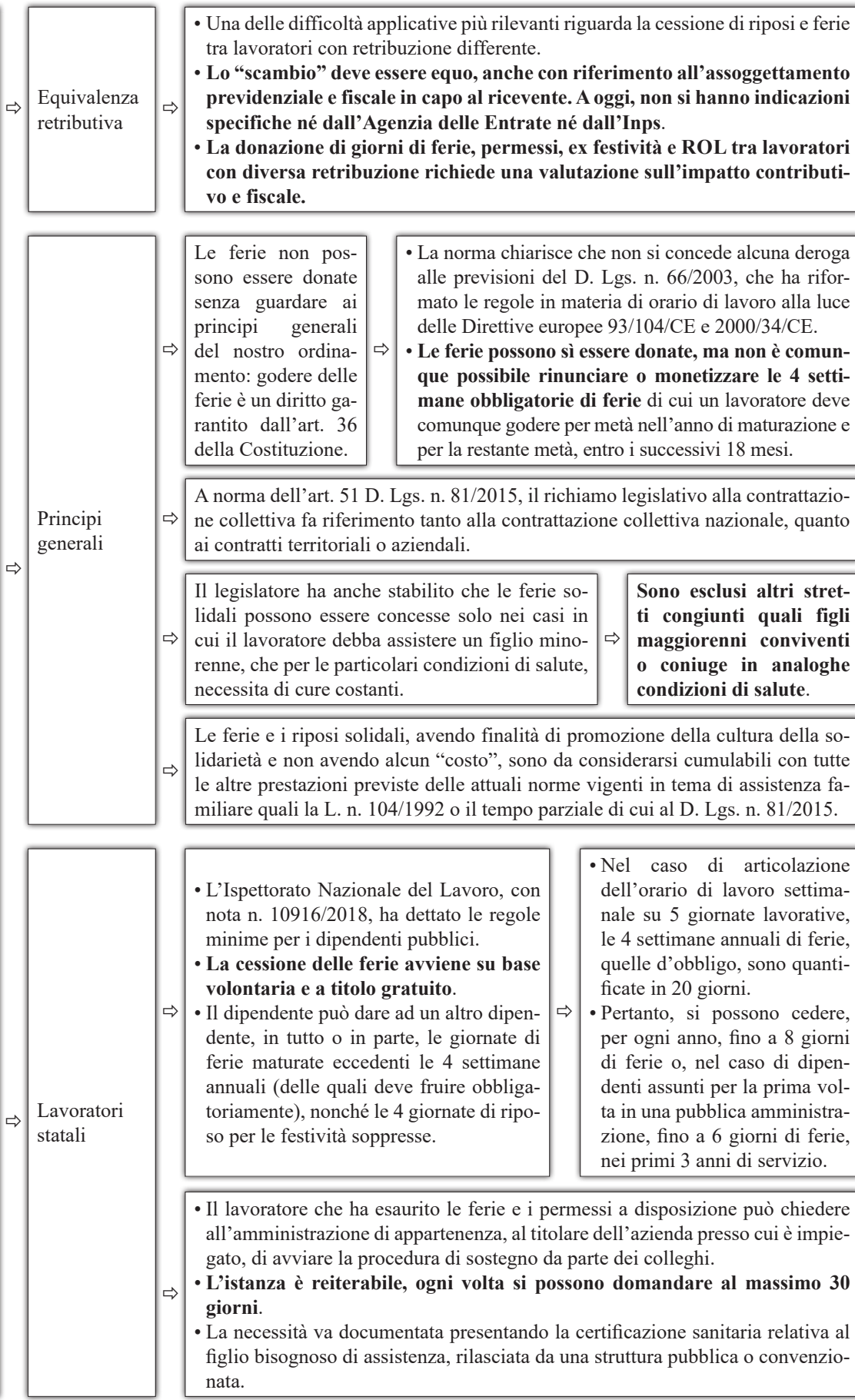
.....



**FERIE  
E  
RIPOSI  
SOLIDALI**



**FERIE  
E  
RIPOSI  
SOLIDALI  
(segue)**



Formulario n. 3



Cessione di ferie e riposi solidali

**CESSIONE DI FERIE E GIORNATE DI RIPOSO SOLIDALI**

Cessione a titolo gratuito di “Ferie e giornate di riposo solidali” maturate dal personale dell’Azienda .....  
a favore di colleghi che si trovino nelle condizioni definite all’art. .... del C.C.N.L./Accordo aziendale .....  
..... datato .....

Il/La Sottoscritto/a ..... nato/a il ..... a ..... n. matricola (se  
esistente) ..... dipendente con la qualifica di ..... in servizio presso l’Azienda/Stabilimento/  
Filiale ..... sede di .....

**DICHIARA**

- di voler cedere a titolo gratuito, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dal Regolamento aziendale e secondo l’art. .... del C.C.N.L./Accordo aziendale, numero giorni di ferie .....
- di autorizzare l’utilizzo della presente cessione anche per ulteriori altre domande che dovessero pervenire nel corso dell’anno corrente.

Luogo e data, .....

Firma .....