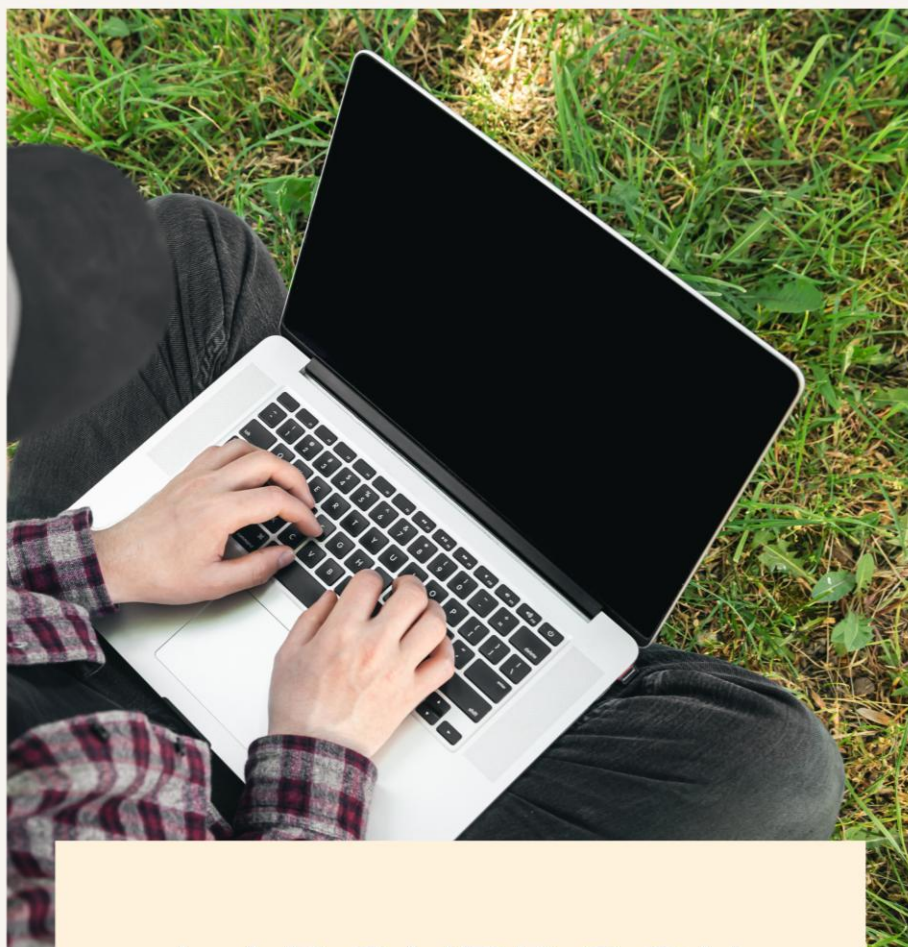




LABOURBOOK

FERIE

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica riguardante le festività.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. QUADRO NORMATIVO
2. DURATA E MATURAZIONE DEL DIRITTO
3. TRATTAMENTO ECONOMICO
4. ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI
5. DIFFERIMENTO DELLE FERIE COLLETTIVE

1. QUADRO NORMATIVO

Il diritto del lavoratore di fruire di un periodo di ferie preventivamente e annualmente determinato è finalizzato al recupero delle sue energie psico-fisiche a seguito della messa a disposizione e dell'esecuzione della propria prestazione lavorativa in favore del datore di lavoro.

Il riconoscimento di tale diritto è previsto a livello costituzionale dall'art. 36, ma anche da fonti legislative subordinate quali l'art. 2109 c.c., l'art. 10, c. 1, del D. Lgs. n. 66/2003 che ne determinano, in mancanza di disciplina collettiva, il periodo di godimento, le modalità di fruizione e di comunicazione.

Il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi. Tale periodo deve essere:

- possibilmente continuativo;
- determinato dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
- preventivamente comunicato al prestatore di lavoro.

Il periodo di ferie che il prestatore di lavoro matura annualmente e di cui ha diritto è "quantificato" in un periodo minimo di 4 settimane.

Restano, comunque, salve eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva o la specifica disciplina riferita a particolari categorie di lavoratori.

È vietata la monetizzazione delle ferie stabilendo che 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.

Infine, è prevista la possibilità di "cedere" le proprie ferie in favore di altri lavoratori (art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, c.d. "Decreto attuativo del Jobs Act"), in particolare:

- a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro;
- al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;
- nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

Tale cessione a titolo gratuito deve in ogni caso tener conto dei limiti di godimento stabiliti dalla legge in relazione all'irrinunciabilità delle ferie e al periodo minimo di 4 settimane.

2. DURATA E MATURAZIONE DEL DIRITTO

Si possono distinguere "tre periodi di ferie":

- a. un primo periodo, di almeno 2 settimane, da fruirsi necessariamente nel corso dell'anno di maturazione;
- b. un secondo periodo (corrispondente alle residue 2 settimane) da fruirsi anche in modo frazionato entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione;
- c. un terzo periodo superiore al minimo di legge di 4 settimane, se contrattualmente attribuito, da fruirsi secondo i termini e le modalità eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva può derogare alla disciplina generale delle ferie, riducendo il periodo minimo di godimento infra-annuale o ampliando i termini di fruizione, purché non venga compromessa la funzione delle ferie e sussistano esigenze eccezionali di servizio.

Se le 4 settimane di ferie non sono godute entro il termine dei 18 mesi ovvero nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva - sempre che il

mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore - diventano oggetto di specifico risarcimento del danno.

Non possono essere considerati come giorni di ferie:

- il periodo di preavviso;
- i periodi di congedo di maternità (o paternità) e di congedo parentale;
- il periodo di malattia sopravvenuta durante le ferie;
- i periodi di malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore;
- i periodi di attività svolta per adempiere funzioni presso i seggi elettorali.

Maturazione delle ferie in presenza di cause sospensive del rapporto

Rientrano nel periodo di servizio utile ai fini della maturazione del diritto alle ferie, oltre ai periodi di effettivo servizio, anche:

- l'astensione obbligatoria per congedo di paternità o di maternità;
- il congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro;
- malattia;
- incarichi presso i seggi elettorali;
- altre causali di assenza individuate dal contratto collettivo applicato.

Le ferie non maturano durante:

- i periodi di congedo parentale;
- l'assenza per malattia del bambino;
- sciopero;
- periodo di preavviso non lavorato;
- i periodi di assenza dal lavoro per malattia e infortunio sul lavoro, oltre i limiti del periodo di comporta;

- i periodi di sospensione totale dell'attività lavorativa per intervento della CIG;
- i periodi di permesso o aspettativa non retribuiti;
- altre causali di assenza individuate dal contratto collettivo applicato.

Non è ammessa la contemporanea fruizione dei permessi c.d. "per allattamento" con le ferie, salvo il caso in cui la contrattazione collettiva non consenta la fruizione ad ore delle ferie. Durante tali permessi matura il diritto alle ferie.

I permessi di cui all'art. 33, Legge n. 104/1992 non comportano la decurtazione delle ferie.

Infine, le ferie maturano anche durante il periodo di prova.

Sanzioni

Il mancato godimento del periodo minimo legale di ferie è punito con una sanzione amministrativa che dipende dal numero di lavoratori interessati e dalla durata della violazione.

Il regime sanzionatorio è applicabile anche nei casi in cui le ferie dovessero essere monetizzate dal datore di lavoro.

Ferie del dirigente

In generale i dirigenti c.d. "apicali" hanno piena autonomia decisionale nello scegliere il se e il quando godere delle ferie.

Il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, non lo eserciti, non ha il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, a meno che non provi di non averne potuto fruire a cagione di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive.

3. TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante l'assenza dal lavoro per ferie al lavoratore spetta lo stesso trattamento economico che gli sarebbe spettato se avesse fornito la propria prestazione.

In generale, i compensi per ferie non godute rientrano nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Anche in campo fiscale, costituisce reddito qualunque compenso erogato in dipendenza del rapporto di lavoro, non solo la “paga-base”.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno deve essere corrisposta al lavoratore per i giorni di ferie sino a quel momento maturati e non goduti la relativa indennità sostitutiva.

Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno è possibile sostituire le ferie non godute con la relativa indennità al termine del rapporto di lavoro.

È ammessa la monetizzazione delle ferie in caso di lavoratore inviato all'estero quando, per esigenze organizzative, non è possibile programmare o fruire delle ferie e quando il rapporto di lavoro viene ridefinito in base al Paese di destinazione e alla durata dell'incarico.

4. ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI

Qualora le ferie non vengano fruite dal lavoratore entro il termine stabilito, il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi corrispondenti al periodo di ferie di cui il lavoratore avrebbe dovuto godere entro il termine predeterminato.

Pertanto, i datori di lavoro dovranno:

- quantificare i giorni di ferie non fruiti dal lavoratore;

- sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute;
- versare i contributi relativi alle ferie non godute e alla retribuzione imponibile maturata nel periodo di riferimento.

5. DIFFERIMENTO DELLE FERIE COLLETTIVE

Le aziende che, a causa della chiusura per ferie collettive, incontrano difficoltà di carattere organizzativo relativamente all'assolvimento degli obblighi contributivi determinata dall'assenza di personale durante la chiusura aziendale, possono entro il 31 maggio di ogni anno, chiedere il differimento degli adempimenti contributivi la cui scadenza coincide con periodi di chiusura per ferie collettive.