

Ferie non godute: controlli di fine anno

La fine del mese di dicembre coincide con un importante adempimento da tenere in considerazione. Infatti, i datori di lavoro che non hanno concesso la fruizione delle due settimane di ferie maturate nel 2023 devono farlo entro il 31 dicembre 2023. Qualora ciò non accadesse, il datore di lavoro sarà soggetto a sanzione, dunque, risulta fondamentale effettuare un controllo immediato relativo alla posizione di ciascun dipendente, al fine di non incorrere nelle sanzioni amministrative previste.

Un diritto irrinunciabile

Così come stabilito dall'art. 36 Cost., dall'art. 10 D.Lgs. 66/2003 e dall'art. 2109 c.c., il lavoratore ha diritto a un periodo annuale "irrinunciabile" di ferie retribuite, la cui durata è prestabilita dai rispettivi CCNL.

In ogni caso, la sua durata non può essere inferiore alle **4 settimane annuali**. Si ricorda che tale periodo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Per evitare sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, è opportuno considerare prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento. Il regime legale delle ferie, si applica a tutti i lavoratori dipendenti, qualunque sia l'inquadramento o il contratto applicato.

Modalità di fruizione

L'attuale disciplina distingue le ferie in **tre periodi**:

- i primi due periodi corrispondono a due settimane l'uno;
- mentre il terzo periodo, quello eccedente il minimo sindacale, può essere previsto dai C.C.N.L. o dal contratto di assunzione.

Il **primo periodo di ferie**, pari a due settimane, va fruito nello **stesso anno di maturazione**, in modo anche ininterrotto, se richiesto dal lavoratore, purché non vengano violati i principi del Codice Civile. Nel senso che la richiesta deve essere comunque formulata in anticipo in modo tale da rispettare le esigenze dell'impresa.

Qualora il lavoratore non abbia beneficiato del suddetto periodo di ferie nel corso dell'anno, il datore diventa passibile di sanzione; al contrario, il lavoratore vanta un credito per ciascun giorno di mancato godimento delle ferie, i quali gli verranno liquidati a fine rapporto.

Da notare che affinché il datore di lavoro venga sanzionato è sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte delle due settimane cui egli ha diritto.

In tale periodo, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutti i provvedimenti idonei a consentire l'esaurimento delle ferie pregresse, non essendo ammissibile la monetizzabilità del diritto, a meno che la concessione non risulti eccessivamente onerosa. Infatti, il D.Lgs. 66/2003 ha introdotto in Italia, in modo espresso, il divieto di monetizzazione del periodo di ferie corrispondente alle quattro settimane garantite per legge, operante salvo il caso della risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Per dovizia di informazione, si precisa che il divieto di monetizzare il periodo minimo di 4 settimane nel corso del rapporto di lavoro, si applica con riferimento ai periodi di ferie maturati dopo l'entrata in vigore del citato provvedimento (29 aprile 2003). Pertanto, le ferie maturate fino al 29 aprile 2003 possono ancora essere monetizzate in conformità alle previsioni di contratti collettivi, regolamenti aziendali o accordi individuali.

Il **secondo periodo di ferie**, sempre pari a due settimane, può essere fruito in modo ininterrotto o frazionato **entro e non oltre 18 mesi** dalla fine dell'anno di maturazione. Se non viene rispettato il suddetto termine:

- il datore di lavoro sarà sanzionato;
- mentre il lavoratore vanterà un credito di ferie arretrate di cui potrà usufruire a fine rapporto di lavoro.

Infine, il **terzo periodo**, vale a dire quello che eccede il periodo minimale, è piuttosto flessibile rispetto ai precedenti periodi in quanto è generalmente previsto dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione. Infatti, è addirittura possibile monetizzare le ferie non fruito mediante **un'indennità sostitutiva**.

Modalità di fruizione delle ferie

1° periodo (obbligatorio)	Due settimane da fruire in modo non interrotto, se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione (es. quest'anno vanno fruite almeno 2 settimane). Non monetizzabili.
2° periodo (obbligatorio)	Due settimane da fruire in modo frazionato ma entro 18 mesi successivi dall'anno di maturazione (termine che può essere prorogato dalla contrattazione collettiva). Non monetizzabili.
3° periodo (obbligatorio)	Se contrattualmente previsto, quale eccedenza del periodo minimo di 4 settimane. Possibilità di monetizzare.

La monetizzazione delle ferie

Dunque, come appena accennato, per il periodo c.d. “minimo legale” (quattro settimane) vige il **divieto** assoluto di monetizzare le ferie non godute.

Eventualmente, le ferie che possono essere sostituite da **un'indennità** sono:

- le ferie maturate fino al 29 aprile 2003 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003);
- le ferie maturate dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento;
- le settimane o i giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al periodo minimo legale.

Esistono due fattispecie che fanno eccezione alla inderogabile regola generale:

- **contratti a tempo determinato** di durata inferiore ad un anno, per i quali è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute anche mensilmente;
- il pagamento delle ferie non godute in seguito alla **risoluzione del rapporto di lavoro**, a prescindere dalla causale della cessazione.

Maturazione

È bene tenere presente che le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro in maniera progressiva e proporzionale in relazione all'attività lavorativa effettivamente prestata dal lavoratore. È dunque chiaro che laddove il lavoratore abbia lavorato per l'intero anno, gli vengono attribuite le ferie nella misura piena prevista dal CCNL applicato; di converso, ossia qualora il lavoratore non lavori per l'intero periodo di maturazione delle ferie ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio effettivamente prestato, secondo i criteri dettati dai contratti collettivi di categoria. Inoltre, se il dipendente il cui rapporto di lavoro viene a cessare ha anticipatamente usufruito di ferie non ancora maturate il datore di lavoro procederà alle relative trattenute.

Tuttavia, esistono alcune tipologie di assenze che sono considerate **utili** dalla legge ai fini della maturazione delle ferie, tra i quali possiamo annoverare:

- l'astensione obbligatoria per congedo di paternità o di maternità;
- il congedo matrimoniale;
- l'infortunio sul lavoro;
- la malattia;
- gli incarichi presso i seggi elettorali.
-

Mentre le ferie **non maturano** durante:

- l'astensione facoltativa per maternità;
- l'astensione per malattia del bambino;
- lo sciopero;
- il periodo di preavviso non lavorato in quanto l'avvenuto pagamento dell'indennità sostitutiva, accettata dal lavoratore, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro;
- la sospensione del lavoro con ricorso alla CIG a zero ore.

Assenze utili ai fini della maturazione delle ferie	Assenze che non maturano ferie
<ul style="list-style-type: none"> • L'astensione obbligatoria per congedo di paternità o di maternità • Il congedo matrimoniale • L'infortunio sul lavoro • La malattia • Gli incarichi presso i seggi elettorali • CIG orario ridotto • Contratto di solidarietà • Ferie • Permessi retribuiti • Richiamo alle armi 	<ul style="list-style-type: none"> • L'astensione facoltativa per maternità • L'astensione per malattia del bambino • Lo sciopero • Il periodo di preavviso non lavorato in quanto l'avvenuto pagamento dell'indennità sostitutiva, accettata dal lavoratore, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro • La sospensione del lavoro con ricorso alla CIG a zero ore • Aspettativa non retribuita

Determinazione delle ferie

L'esatta determinazione del periodo feriale spetta unicamente al datore di lavoro quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa. Tale potere, però, non è privo di vincoli, in quanto occorre:

- tenere conto degli interessi del lavoratore (art.2109 c.c.);
- comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie con qualche preavviso che, secondo correttezza e buona fede, è utile a consentire al lavoratore di organizzare in modo conveniente il riposo concesso (trattasi di atto recettizio, non vincolato a forma scritta, ma necessariamente idoneo a palesare specificamente la volontà);
- rispettare il principio per cui le ferie debbono essere godute entro l'anno e non successivamente (art.2109 c.c. e Corte Cost. 19/12/90, n. 543).

Pertanto, è illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché:

- non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali;
- non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche.

Al lavoratore compete soltanto la facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, anche nell'ipotesi in cui un accordo sindacale o una prassi aziendale stabilisca, al solo fine di una corretta distribuzione dei periodi feriali, i tempi e le modalità di godimento delle ferie tra il personale di una determinata azienda. Non sussiste, inoltre, un diritto incondizionato del lavoratore alla determinazione del proprio periodo di ferie. Pertanto, è giustificato il comportamento del datore di lavoro che, nel rispetto delle previsioni del CCNL ed in presenza di effettive esigenze di servizio, accolga solo parzialmente le richieste del dipendente in merito al periodo di fruizione del riposo feriale.

La contribuzione anticipata e l'assistenza disabili

Altra importante particolarità riguarda la contribuzione anticipata, che si paga sulle ferie non godute. Infatti, dal 1999 il datore di lavoro deve anticipare il versamento dei contributi sulle ferie rispetto all'effettivo momento di fruizione, una volta decorsi 18 mesi dalla maturazione. Ciò significa che la scadenza dell'obbligazione contributiva si fissa alla medesima scadenza di fruizione delle ferie fissata dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, i datori di lavoro devono procedere al calcolo e al versamento dei contributi entro il 20 agosto 2017.

Inoltre, si precisa che ai sensi della L. 104/92 le ferie **non riducono il diritto ai tre giorni di permesso mensili** che spettano al lavoratore che presta assistenza a familiari disabili. Analoga situazione si ha per malattia e festività, per maternità e permessi sindacali.

Il piano ferie

Di seguito, si fornisce un attento riepilogo del piano ferie al fine di verificare la posizione di ciascun dipendente in modo da intervenire laddove il lavoratore presenti giorni di ferie non goduti entro i termini previsti dalla legge.

Piano ferie	
Ferie relative all'anno 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Due settimane andavano fruite durante il 2021 (stesso anno di maturazione); • Due settimane andavano fruite entro il 30 giugno 2023; • L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andava in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2023, entro il 16 agosto 2023 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2023.
Ferie relative all'anno 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Due settimane andavano fruite entro il 31.12.2022 (anno di maturazione); • Due settimane vanno fruite entro il 30 giugno 2024; • L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2024, entro il 16 agosto 2024 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2024.
Ferie relative all'anno 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Due settimane vanno fruite entro il 31.12.2023 (anno di maturazione); • Due settimane vanno fruite entro il 30 giugno 2025; • L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2025, entro il 16 agosto 2025 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2025.
<p>N.B. In caso di intervenuta sospensione del rapporto di lavoro (es. astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o di malattia di lunga durata), da cui derivi la concreta impossibilità di far fruire al dipendente nei termini di legge le ferie minime, le stesse potranno essere godute in un momento successivo, che dovrà essere individuato temperando le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore.</p>	

Regime sanzionatorio

In caso di mancata concessione delle ferie ai propri dipendenti il datore di lavoro sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'art. 18 bis D.Lgs. 66/2003, che segue un meccanismo sanzionatorio "a scaglioni".

In particolare, verrà applicata:

- la sanzione "base" che va da € 120 a € 720 per ciascun lavoratore a cui la violazione si riferisce;
- la sanzione "maggiorata" che va da € 480 a € 1.800 qualora la violazione interessi più di cinque lavoratori e si è verificata per almeno due anni.

Se la violazione interessa **più di dieci lavoratori** e si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione amministrativa andrà da € 960 a € 5.400.



Ferie non fruita a causa della malattia

Con sentenza del 9 novembre 2023 - cause riunite da C-271/22 a C-275/22 - la Corte di giustizia dell'Unione europea si è espressa rispetto ad alcune domande di pronuncia pregiudiziale che vertevano sull'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE in tema di **diritto alle ferie annuali retribuite**.

Domande, queste, presentate nell'ambito di diverse controversie tra alcuni lavoratori e una società francese, titolare di una concessione di servizio pubblico, dopo che quest'ultima aveva rifiutato di consentire loro di beneficiare di giorni di ferie maturati di cui i medesimi, a causa di **assenze dal lavoro per malattia**, non avevano potuto usufruire, oppure di versare loro l'indennità finanziaria per ferie non godute dopo la fine del rapporto di lavoro. Ai sensi dell'articolo 7 in esame, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o dalle prassi nazionali.

Spetta agli Stati membri definire, nella loro normativa interna, le condizioni di esercizio e di attuazione di detto diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersene.

Come inoltre riconosciuto dalla giurisprudenza Ue, la determinazione di un periodo di riporto per ferie annuali non godute (periodo allo scadere del quale il diritto si estingue) rientra nelle condizioni di esercizio e di attuazione del richiamato diritto e ricade, dunque, in linea di principio, nell'ambito di competenza degli Stati membri.

Il giudice del rinvio, tra le questioni sottoposte alla Corte, aveva chiesto se l'applicazione di un periodo di riporto illimitato in assenza di una disposizione nazionale, regolamentare o contrattuale, che disciplini tale riporto fosse o meno contraria all'articolo 7, paragrafo 1, della citata direttiva.

Da un lato, infatti, il diritto nazionale francese non prevedeva espressamente un periodo di riporto per i diritti alle ferie annuali retribuite maturati nel corso di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata.

Dall'altro, erano state rilevate, sul punto, alcune divergenze giurisprudenziali.

Da qui la richiesta di chiarimenti su quale fosse il periodo **ragionevole di riporto** da prendere in considerazione e sulla questione se, in assenza di una disposizione nazionale che delimitasse detto periodo, un termine di riporto illimitato fosse eventualmente conforme al diritto dell'Unione.

Ebbene, secondo i giudici Ue, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto, è ammissibile una prassi che preveda l'accoglimento di domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore entro un periodo di tempo circoscritto, come **15 mesi dalla fine del periodo di riferimento**.

Per la Corte, un siffatto riporto:

- da un lato, non viola la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, atteso che simili ferie mantengono la loro qualità di tempo di riposo per il lavoratore interessato;
- dall'altro, non sembra essere tale da esporre il datore di lavoro al rischio di un cumulo particolarmente significativo di periodi di assenza del lavoratore.

Queste, in definitiva, le conclusioni formulate dalla Corte di giustizia:

- "l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso **non osta** a una normativa nazionale e/o a una prassi nazionale che, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto di diritti alle ferie annuali retribuite maturati e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore **entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento** che dà diritto a tali ferie e circoscritte a due periodi di riferimento consecutivi".

Conclusioni

Asserito che ogni lavoratore ha diritto a un periodo di ferie annualmente stabilito in 4 settimane, ossia 28 giorni di calendario non lavorativi, e premesso che sussiste per tale periodo un divieto di monetizzazione delle ferie, è estremamente importante per il datore di lavoro osservare i limiti e i vincoli posti dal legislatore al fine di evitare le sanzioni previste dalla legge.

Dunque, **entro il 31 dicembre 2023** i datori di lavoro sono obbligati a verificare l'avvenuto godimento di almeno due settimane delle ferie maturate nel corso di quest'anno. La mancata fruizione delle ferie entro il prescritto termine espone il datore di lavoro ad una sanzione che va da € 120 a € 720 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione (con inasprimento delle sanzioni laddove l'inosservanza dell'obbligo riguardi più di cinque lavoratori e si protragga per più di 2 anni).

Si ricorda, infine, che i lavoratori dipendenti possono cedere a colleghi in forza presso il medesimo datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, le ferie e i permessi spettanti in eccedenza rispetto al minimo previsto dalla legge. La cessione è a titolo gratuito e subordinata a specifiche causali.

Tale opzione, disciplinata dall'art. 24 D.Lgs. 151/2015, è esercitabile unicamente per consentire ai colleghi di poter 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 stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.