

**Guida alle ferie nel lavoro dipendente**

**Paolo Ballanti**

#

**Paolo Ballanti**

Nato a Lugo (Ra) classe 1988, dopo la laurea in Consulente del Lavoro conseguita all’Università di Bologna nel 2012 ha frequentato tre master: Elaborazione buste paga (Ipsoa scuola di formazione – 2014); Diritto del Lavoro (Business school Il Sole 24 Ore – 2015); Hr specialist (Business school Il Sole 24 Ore – 2016).

Dal 2012 si occupa di consulenza giuslavoristica, elaborazione paghe e gestione risorse umane presso associazioni di categoria, studi professionali ed aziende di grandi dimensioni.

Ha collaborato e collabora attualmente con testate giornalistiche e blog su temi di Diritto del Lavoro.

**ISBN:** 9788891669704

Marzo 2024

© Copyright 2024 Maggioli

**www.fiscoetasse.com**

**Indice**

[Introduzione 6](#_Toc162414136)

[1. Ferie 7](#_Toc162414137)

[1.1 Periodo di maturazione delle ferie 7](#_Toc162414138)

[1.1.1 Assenze equiparate al servizio effettivo 8](#_Toc162414139)

[1.1.2 Quali assenze sono equiparate al servizio effettivo? 8](#_Toc162414140)

[1.1.3 Periodo di prova 9](#_Toc162414141)

[1.1.4 Maturazione del diritto alle ferie nell’anno civile 10](#_Toc162414142)

[1.2 Assunzione o cessazione in corso d’anno 11](#_Toc162414143)

[1.2.1 Come trattare le ferie in caso di cessazione? 12](#_Toc162414144)

[1.2.2 Come si calcola la retribuzione oraria? 13](#_Toc162414145)

[1.2.3 Come si calcola la retribuzione giornaliera? 14](#_Toc162414146)

[1.2.4 Ferie godute in eccesso 14](#_Toc162414147)

[1.3 Assenze che non consentono la maturazione delle ferie 15](#_Toc162414148)

[1.3.1 Assenze senza maturazione delle ferie: come comportarsi? 16](#_Toc162414149)

[1.3.2 Maturazione piena 16](#_Toc162414150)

[1.3.3 Maturazione proporzionata alle assenze 16](#_Toc162414151)

[1.3.4 Maturazione in base al criterio dei 15 giorni 17](#_Toc162414152)

[1.4 Durata delle ferie 18](#_Toc162414153)

[1.4.1 Ferie maturabili nell’anno: come fare il calcolo? 18](#_Toc162414154)

[1.4.2 Ferie maturabili nell’anno: cosa cambia per i part-time? 19](#_Toc162414155)

[1.4.3 Attenzione alle ferie con settimana corta 20](#_Toc162414156)

[1.5 Fruizione delle ferie 20](#_Toc162414157)

[1.5.1 Rifiuto del datore di lavoro, cosa succede? 21](#_Toc162414158)

[1.5.2 I termini di fruizione delle ferie 21](#_Toc162414159)

[1.5.3 Quali deroghe dalla contrattazione collettiva? 22](#_Toc162414160)

[1.6 Modalità di fruizione delle ferie 23](#_Toc162414161)

[1.6.1 Cos’è il piano ferie? 23](#_Toc162414162)

[1.6.2 Quando viene predisposto il piano ferie? 24](#_Toc162414163)

[1.6.3 Come viene comunicato il piano ferie ai dipendenti? 24](#_Toc162414164)

[1.6.4 Le modifiche al piano ferie 24](#_Toc162414165)

[1.6.5 Fruizione insufficiente delle ferie 25](#_Toc162414166)

[1.6.6 Ferie collettive e ferie individuali 25](#_Toc162414167)

[1.6.7 Gli orientamenti della Cassazione sulla fruizione delle ferie 26](#_Toc162414168)

[1.6.8 Frazionamento delle ferie, gli orientamenti OIL, Codice civile e Ministero del Lavoro 26](#_Toc162414169)

[1.7 Sovrapposizione delle ferie con altre assenze, cosa succede? 27](#_Toc162414170)

[1.8 Cessione delle ferie maturate 28](#_Toc162414171)

[1.9 Il trattamento economico spettante nel corso delle ferie 28](#_Toc162414172)

[1.9.1 Retribuzione fissa mensile 28](#_Toc162414173)

[1.9.2 Retribuzione ad ore 30](#_Toc162414174)

[1.10 Ferie non godute 30](#_Toc162414175)

[1.11 Permessi ex-festività 31](#_Toc162414176)

[1.12 Permessi per riduzione dell’orario di lavoro e altre tipologie di permessi retribuiti 31](#_Toc162414177)

# Introduzione

A tutela dell’integrità psico-fisica dei lavoratori e della loro esigenza di dedicarsi agli impegni della vita familiare, sentimentale e sociale, la Costituzione, la normativa di legge e la contrattazione collettiva si preoccupano di garantire ai dipendenti la fruizione di ore di assenza nel corso delle quali è comunque garantita una copertura economica a carico del datore di lavoro.

In termini di tutele e quantità di ore di assenza spettanti, l’istituto principe per rispondere ai bisogni dei lavoratori dipendenti è rappresentato dalle ferie.

Proprio da queste ultime parte la nostra analisi.

# 1.Ferie

L’articolo 36 della Costituzione riconosce al comma 3 il diritto del lavoratore “*al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*”.

La rilevanza costituzionale delle ferie risponde alla necessità di garantire al dipendente il recupero delle energie psicofisiche spese nel corso della prestazione manuale e / o intellettuale resa in favore del datore di lavoro, oltre alla possibilità di dedicarsi alle proprie esigenze di vita familiare e sociale.

In attuazione del dettato costituzionale, la normativa, rappresentata dal Decreto legislativo 8 aprile 2003 numero 66 “*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro*” si preoccupa di definire, con riguardo alle ferie:

* maturazione;
* durata minima;
* termini di fruizione;
* retribuzione da corrispondere durante il periodo di assenza;

oltre ad imporre l’applicazione del regime stesso a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dalla qualifica, il livello di inquadramento, la mansione ed il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Viene inoltre disposto l’assoggettamento alla disciplina legale delle ferie per tutti i datori di lavoro siano essi imprese o, ad esempio, realtà individuali come avviene nel lavoro domestico.

## 1.1 Periodo di maturazione delle ferie

Il primo aspetto da considerare sulla disciplina delle ferie riguarda il periodo di maturazione delle stesse.

La maturazione delle ferie è assicurata a fronte di:

* periodi di effettivo svolgimento dell’attività lavorativa;
* assenze che la normativa o i contratti collettivi equiparano al servizio effettivo;
* periodo di prova.

La durata legale del periodo di maturazione delle ferie è fissata in 12 mesi, come prescritto dalla Convenzione OIL numero 132/1970, dall’articolo 2109 del Codice civile e da ultimo dal Decreto legislativo 8 aprile 2003 numero 66.

I 12 mesi citati, nello specifico, decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre dello stesso anno, secondo quanto di norma previsto dai singoli contratti collettivi.

### 1.1.1 Assenze equiparate al servizio effettivo

Con riguardo alle assenze equiparate al servizio effettivo, ai fini della maturazione delle ferie, la sentenza della Corte di Cassazione, sezione civile, datata 12 novembre 2001 numero 14020 ha previsto che il diritto del lavoratore alle ferie annuali, tutelato dall’articolo 36 della Costituzione, è ricollegabile non solo ad una funzione di corrispettivo dell’attività lavorativa ma altresì, come riconosciuto dalla Corte costituzionale nelle sentenze numero 616/1987 e numero 158/2001, al soddisfacimento di esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore il quale, a prescindere dall’effettività della prestazione, mediante le ferie può partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e può vedersi tutelato il proprio diritto alla salute nell’interesse dello stesso datore di lavoro.

Da quanto appena descritto consegue che la maturazione del diritto alle ferie non può essere impedita dalla sospensione del rapporto per malattia del lavoratore e che la stessa autonomia privata, nella determinazione della durata delle ferie ex articolo 2109 del Codice civile, trova un limite insuperabile nella necessità di parificare ai periodi di servizio quelli di assenza del lavoratore per malattia.

### 1.1.2 Quali assenze sono equiparate al servizio effettivo?

Per regola generale le assenze dal lavoro per motivi indipendenti dalla volontà non interrompono la maturazione delle ferie.

Ecco descritte in tabella, a titolo esemplificativo, le assenze che rilevano per la maturazione delle ferie:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Assenza*** | ***Maturazione ferie*** | ***Fonti*** |
| Maternità – congedo di maternità | Sì | Articolo 22, comma 3 e 29 del Decreto legislativo numero 151/2001 |
| Maternità – congedo di paternità |
| Maternità – congedo parentale | Sì | Articolo 34, comma 5, Decreto legislativo numero 151/2001 e articolo 2, comma 1, lettera i), Decreto legislativo numero 105/2022 |
| Malattia | Sì | Cassazione Sezioni Unite, 12 novembre 2001, numero 14020 |
| Ferie | Sì | Cassazione, 15 febbraio 1985, numero 1315; Cassazione 29 luglio 2014, numero 17177 |
| Permessi per disabili e loro familiari | Sì | Messaggio Inps 6 marzo 2006 numero 7014 |
| Infortunio | Sì | Contratti collettivi nazionali di lavoro |
| Congedo matrimoniale | Sì | Contratti collettivi nazionali di lavoro |
| Sospensione dal lavoro con intervento della CIG ad orario ridotto, con prestazione lavorativa per una sola parte della settimana | Sì | Cassazione 1° ottobre 1991 numero 10205 |
| Incarichi presso i seggi elettorali | Sì | Articolo 11, Legge numero 53/1990; articolo 1, Legge numero 69/1992 |
| Periodo di assenza compreso tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione | Sì | Corte di Giustizia UE, 25 giugno 2020, C-762/18 e C-37/19; Cassazione, 8 marzo 2021, numero 6319 |

### 1.1.3 Periodo di prova

Rispetto alla maturazione delle ferie (terzo punto sopra citato) nel corso del periodo di prova, la Corte costituzionale ha stabilito con sentenza del 22 dicembre 1980 numero 189 che è costituzionalmente illegittimo, per contrasto con l’articolo 3, comma 1, della Carta fondamentale, l’articolo 2096, comma 3 del Codice civile, nella parte in cui non riconosce il diritto all’indennità di anzianità di cui agli articoli 2120 e 2121 del Codice civile, al lavoratore assunto con patto di prova nel caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo.

Con la precedente sentenza numero 204/1976 la Corte ha dichiarato non fondate le questioni di costituzionalità dell’articolo 10 Legge numero 604 del 15 luglio 1966 nella parte in cui delimita la applicabilità dell’articolo 9 della stessa legge (secondo cui l’indennità di anzianità è dovuta dal prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui l’assunzione diventa definitiva e, in ogni caso, quando siano decorsi 6 mesi dalla loro assunzione) facendo leva:

* sulla natura giuridica del contratto di lavoro con patto di prova come contratto di lavoro a termine;
* sulla funzione di sussidio patrimoniale dell’indennità correlata alla cessazione di un rapporto di lavoro di durata indeterminata.

Nel riconsiderare la questione, a prescindere dalle tesi sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro con patto di prova come contratto tipicamente a termine, la Corte costituzionale ha rilevato che, nonostante il patto di prova, stipulato generalmente con lavoratore professionale già formato, si chiede l’adempimento di normali prestazioni di lavoro, uguali per quantità e qualità a quelle fornite dagli altri lavoratori di pari qualificazione, distinguendosi l’attività prestata durante il periodo di prova dopo il superamento di queste da quella di un lavoratore assunto a tempo indeterminato. Ne consegue, conclude la Corte, che il diniego nell’ipotesi considerate dell’indennità si risolve in una situazione ingiustamente deteriore (e priva di razionale giustificazione) rispetto al lavoratore assunto a tempo indeterminato.

### 1.1.4 Maturazione del diritto alle ferie nell’anno civile

La Legge 10 aprile 1981 numero 157 “*Ratifica ed esecuzione delle convenzioni numeri 74, 109, 129, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139 dell’Organizzazione internazionale del lavoro*” dispone all’articolo 4 che chiunque abbia compiuto, nel corso di un determinato anno, un “*periodo di servizio di durata inferiore* *al periodo richiesto per aver diritto alla totalità del congedo prescritto all’articolo 3 di cui sopra, avrà diritto, per l’anno in questione, a un congedo pagato di durata proporzionalmente ridotta*”.

Ai fini dell’articolo 4, il termine “anno” indica “*un anno civile o qualsiasi altro periodo della stessa durata fissato dalla autorità competente o dall’organismo appropriato nel Paese interessato*”.

A norma dell’articolo 2119 del Codice civile la durata legale del periodo di maturazione delle ferie è di 12 mesi. L’articolo in parola dispone infatti, al comma 2, che il dipendente “*dopo un anno di ininterrotto servizio*” 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*”.

La durata di tale periodo, conclude il Codice civile, è stabilita “*dalla legge, dagli usi o secondo equità*”.

Il riferimento all’anno di maturazione è peraltro contenuto nell’articolo 10 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 numero 66 in cui si dispone (comma 1) che fermo restando quanto previsto dall’articolo 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 o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all’articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, 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*”.

Da ultimo, come anticipato sopra, fermo restando la durata legale del periodo di maturazione delle ferie, pari a 12 mesi, i singoli contratti collettivi collocano, di norma, i citati 12 mesi da gennaio a dicembre dello stesso anno.

## 1.2 Assunzione o cessazione in corso d’anno

Il dipendente che non è in forza nei 12 mesi di maturazione del diritto alle ferie, può contare sulle stesse in misura pari al servizio effettivamente prestato.

Di conseguenza, l’ammontare annuo di ferie spettanti viene proporzionalmente ridotto in virtù di:

* assunzioni in corso d’anno;
* cessazioni in corso d’anno, a prescindere dalla causa all’origine dell’interruzione del rapporto.

Le modalità di riproporzionamento delle ferie vengono stabilite dai contratti collettivi. Questi ultimi prevedono di norma l’applicazione del criterio per cui vale come mese intero, ai fini della maturazione delle ferie, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario.

Ipotizziamo il caso del dipendente Caio al quale spettano 165 ore di ferie all’anno.

Il Ccnl applicato prevede l’utilizzo del citato criterio che considera come mese intero qualsiasi frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario.

A seguito dell’assunzione in data 14 marzo 2024 Caio totalizza nel mese in questione un periodo in forza in azienda superiore a 15 giorni di calendario. Di conseguenza, marzo concorre alla determinazione del monte ore annuo di ferie spettanti, che saranno pertanto pari a:

* Marzo 165 / 12 = 13,75 ore;
* Aprile 165 / 12 = 13,75 ore;
* Maggio 165 / 12 = 13,75 ore;
* Giugno 165 / 12 = 13,75 ore;
* Luglio 165 / 12 = 13,75 ore;
* Agosto 165 / 12 = 13,75 ore;
* Settembre 165 / 12 = 13,75 ore;
* Ottobre 165 / 12 = 13,75 ore;
* Novembre 165 / 12 = 13,75 ore;
* Dicembre 165 / 12 = 13,75 ore;

per un totale di 137,50 ore di ferie maturate nel 2024.

Quanto descritto in materia di assunzione opera altresì per le ipotesi di cessazione del contratto in corso d’anno.

Riprendendo l’esempio di Caio, ipotizziamo che il contratto si interrompa il giorno 8 settembre 2024.

Di conseguenza, settembre non è considerato ai fini della maturazione delle ferie 2024 che corrisponderanno a:

* Marzo 165 / 12 = 13,75 ore;
* Aprile 165 / 12 = 13,75 ore;
* Maggio 165 / 12 = 13,75 ore;
* Giugno 165 / 12 = 13,75 ore;
* Luglio 165 / 12 = 13,75 ore;
* Agosto 165 / 12 = 13,75 ore;

per un totale di 82,50 ore.

### 1.2.1 Come trattare le ferie in caso di cessazione?

In merito al trattamento delle ferie in caso di cessazione del contratto si pone non solo il problema della maturazione ma altresì delle ore / giorni di ferie che non possono essere godute dal dipendente a causa proprio dell’interruzione del rapporto.

Per la ragione appena descritta, la presenza di ferie residue al momento della cessazione del rapporto comporta che le stesse devono essere monetizzate in busta paga.

Questo significa che il datore di lavoro, moltiplica la retribuzione oraria (calcolata in funzione del trattamento economico in vigore alla cessazione del contratto) per le ore di ferie residue alla data di cessazione. Si ottiene così un importo lordo, soggetto a:

* Imposizione a titolo di contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del dipendente;
* Imposizione fiscale, a titolo di Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (Irpef) e delle relative addizionali regionali e comunali.

Attraverso la monetizzazione delle ferie, il dipendente, stante l’impossibilità di assentarsi ulteriormente (causa la cessazione del contratto) ottiene una somma in busta paga, di norma identificata con “*Ferie non godute*” a seconda di quelle che sono le impostazioni del programma utilizzato per l’elaborazione dei cedolini.

Può accadere che le ferie vengano calcolate, anziché in ore, in giorni. In tal caso il calcolo ai fini della monetizzazione delle ferie prenderà a riferimento la retribuzione giornaliera per i giorni di ferie residui alla data di cessazione del rapporto.

### 1.2.2 Come si calcola la retribuzione oraria?

Per il calcolo della monetizzazione delle ferie è necessario, come anticipato, individuare la retribuzione oraria, da moltiplicare per le ore di ferie residue.

Ottenere la retribuzione oraria presuppone l’esistenza di due valori:

* la retribuzione mensile lorda;
* il divisore orario.

Il primo elemento è rappresentato dagli elementi fissi di paga quelli, per intenderci, spettanti in ogni cedolino. Gli elementi in parola sono anche detti “elementi di testata” in quanto indicati in un’apposita riga nella metà superiore del cedolino. Trattasi in particolare di:

* Paga base o minimi di paga base;
* Indennità di contingenza;
* EDR;
* Terzo elemento;
* Altri importi definiti come fissi dagli accordi collettivi;
* Altri importi (come i superminimi o le indennità *ad personam*) identificati come fissi nella lettera di assunzione o nelle scritture successive di assegnazione.

Per quando riguarda invece il divisore orario questo è stabilito convenzionalmente dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Consideriamo l’ipotesi del lavoratore Mario cui spetta un importo a titolo di:

* Paga base euro 1.500,00 mensili;
* Contingenza euro 600,00 mensili;
* Superminimo euro 400,00 mensili;

pertanto, il totale degli elementi di testata si attesta ad euro 2.500,00.

A questo punto non manca che individuare il valore convenzionale orario da Ccnl. Quest’ultimo è pari (valore ipotetico) a 165.

Di conseguenza la retribuzione oraria (da moltiplicare per le ore di ferie residue) corrisponde a:

2.500,00 / 165 = 15,15152 euro.

Se Mario interrompe il rapporto e residuano 50 ore di ferie, la voce di monetizzazione in cedolino delle ferie residue ammonta a:

1. re residue \* 15,15152 retribuzione oraria = 757,58 euro.

### 1.2.3 Come si calcola la retribuzione giornaliera?

Il calcolo della retribuzione giornaliera si rende necessario nell’ipotesi di liquidazione delle ferie residue, espresse in giorni.

In queste situazioni si assume a riferimento:

* la retribuzione fissa mensile, come calcolata nel paragrafo precedente;
* il valore convenzionale giornaliero.

Quest’ultimo, al pari del divisore orario, è definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Riprendiamo l’esempio del dipendente Mario di cui al paragrafo precedente. In tal caso la retribuzione fissa mensile di 2.500,00 euro dev’essere divisa per 26, valore giornaliero stabilito convenzionalmente dal Ccnl applicato.

Di conseguenza, la retribuzione giornaliera corrisponde a:

2.500,00 / 26 = 96,15 euro.

A fronte della cessazione del rapporto, l’ammontare di giorni di ferie residue è pari a 20.

In busta paga l’importo a titolo di ferie non godute si calcola in questo modo:

1. iorni di ferie residue \* 96,15 euro = 1.923,00 euro.

### 1.2.4 Ferie godute in eccesso

Le ipotesi considerate nei paragrafi precedenti 1.2.1., 1.2.2. e 1.2.3. riguardano le casistiche di cessazione del rapporto in presenza di un residuo di ferie non godute. In queste situazioni, come ampiamente descritto, le ore / giorni di assenze in parola residue e non fruite devono essere monetizzate in busta paga.

Può tuttavia verificarsi l’ipotesi contraria di un lavoratore che ha fruito di un monte ore / giorni di ferie superiore a quanto maturato.

In queste situazioni dev’essere recuperato dal datore di lavoro, in cedolino, un importo a titolo di ferie godute in eccesso.

La somma in questione si caratterizza per essere una voce in trattenuta che diminuisce il valore delle competenze lorde su cui si calcolano:

* I contributi previdenziali ed assistenziali a carico azienda e dipendente;
* Le trattenute fiscali a carico dipendente per Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (Irpef).

L’importo per ferie godute in eccesso si determina sulla base di due elementi, al pari di quanto descritto per le ferie residue:

* retribuzione oraria o retribuzione giornaliera;
* monte ore / giorni di ferie godute in eccesso rispetto a quanto maturato.

Individuati i valori, l’importo da trattenere si ottiene con il seguente calcolo:

Ore / giorni di ferie godute in eccesso \* retribuzione oraria / giornaliera.

Le ferie godute in eccesso si ottengono dalla differenza tra:

ferie maturate – ferie godute.

## 1.3 Assenze che non consentono la maturazione delle ferie

A titolo esemplificativo le seguenti assenze non consentono la maturazione delle ferie:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Assenza*** | ***Maturazione ferie*** | ***Fonte*** |
| Sciopero | No | Cassazione, 15 febbraio 1985, numero 1315 |
| Malattia del bambino | No | Articolo 48, Decreto legislativo numero 151/2001 |
| Preavviso non lavorato | No | Pretura Milano, 23 luglio 1999 |
| Sospensione dal lavoro con intervento della CIG – a zero ore | No | Cassazione, 17 gennaio 1991, numero 408 |
| Sospensione dal lavoro con intervento della CIGS | No (per le ore non lavorate) | Messaggio Inps, 31 maggio 1979, numero 489 |
| Aspettativa sindacale per cariche elettive | No | Cassazione 8 giugno 1999, numero 5661 |

Ai casi citati possiamo aggiungere le seguenti ipotesi:

* aspettativa non retribuita;
* permessi non retribuiti;
* assenza ingiustificata;

in virtù di due elementi:

* l’assenza di retribuzione;
* la mancanza del requisito dell’astensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore.

### 1.3.1 Assenze senza maturazione delle ferie: come comportarsi?

A fronte delle assenze che non consentono la maturazione delle ferie è necessario innanzitutto chiedersi qual è il criterio da applicare, in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ovvero dalle prassi / consuetudini aziendali:

* maturazione piena delle ferie, in deroga alla regola generale;
* maturazione delle ferie in base al criterio dei 15 giorni, sopra descritto;
* maturazione delle ferie in proporzione alle assenze.

È opportuno precisare che dei tre criteri citati quello maggiormente previsto dai Ccnl e in generale dalle prassi – consuetudini è il secondo.

### 1.3.2 Maturazione piena

La prima ipotesi tra le tre sopra citate, quella della maturazione piena, è di norma riservata, alle ipotesi di ricorso agli ammortizzatori sociali. Nell’accordo sindacale o, in mancanza di questo, per espressa decisione aziendale, è possibile optare per la maturazione delle ferie senza alcun impatto delle ore di assenza per CIG, FIS o altri eventi analoghi.

### 1.3.3 Maturazione proporzionata alle assenze

La maturazione, al contrario, proporzionata alle assenze, comporta una riduzione del rateo mensile di ferie anche se le assenze stesse sono nell’ordine di 1 o 2 ore.

Per comprendere la portata di quanto appena affermato è necessario chiarire le modalità di calcolo da adottare in caso di applicazione del criterio della maturazione proporzionata.

In queste situazioni si assume di norma a riferimento l’ammontare delle ore / giorni lavorabili nel mese quelli, per intenderci, che il dipendente dovrebbe garantire in base al suo orario, come definito nel contratto di assunzione o nelle intese successivamente intercorse.

A questo punto, dividendo le ore / giorni di assenza per le ore / giorni lavorabili nel singolo mese si ottiene una percentuale che esprime l’impatto delle assenze stesse.

La percentuale così calcolata viene poi applicata al monte ore / giorni teorico mensile di ferie. Trattasi, nello specifico della quantità di ferie che il dipendente matura per ogni mese in forza, a fronte dello svolgimento dell’attività lavorativa o di assenza, come sopra descritte, che consentono comunque la maturazione delle ferie.

Il risultato dell’applicazione della percentuale dev’essere sottratto dal monte ore di ferie mensile teoricamente spettante al lavoratore.

Per capire quanto appena descritto ecco l’esempio del dipendente Mario, il quale ha un orario teorico, da contratto di assunzione, pari a 40 ore settimanali su 5 giorni dal lunedì al venerdì.

L’interessato, nel mese di febbraio 2024, ha 21 giorni lavorabili per un totale di 168 ore (equivalente a 21 \* 8).

In base al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, il monte ore annuo di ferie maturabile è pari a 165 ore, corrispondenti a 13,75 ore mensili (165 / 12).

A fronte del fatto che Mario ha totalizzato a febbraio 38 ore di assenze che non consentono la maturazione delle ferie, applicando il criterio di calcolo sopra descritto, le ferie maturate nel mese si determinano con i seguenti passaggi:

* 38 ore di assenza (no maturazione ferie) / 168 ore lavorabili = 0,22619;
* 0,22619 \* 100 = 22,62%;
* 13,75 ore (rateo mensile teorico);
* 13,75 \* 22,62% = 3,11 ore di ferie non maturate a febbraio 2024;
* 13,75 – 3,11 = 10,64 ore di ferie maturate a febbraio 2024.

Naturalmente, in caso di ferie spettanti a giorni, anziché ad ore, il valore 168 dev’essere sostituito, nei passaggi precedenti, con 21 (giorni lavorabili nel mese).

Parimenti, il corrispondente valore di giorni di ferie maturabili mensilmente sostituisce il dato 13,75.

### 1.3.4 Maturazione in base al criterio dei 15 giorni

In questo caso si applicano gli stessi criteri descritti al paragrafo 1.2.

In particolare, si assume come mese intero, ai fini della maturazione delle ferie, la frazione di mese interessata da attività lavorativa (o assenze ad essa equiparate) pari o superiore a 15 giorni di calendario.

## 1.4 Durata delle ferie

Nell’ottica di garantire la fruizione delle ferie a tutti i lavoratori dipendenti la normativa prevede una durata minima delle ferie di 4 settimane per un anno di servizio.

A disporre quanto appena citato l’articolo 10 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 numero 66: “*Fermo restando quanto previsto dall’articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane*”.

I contratti collettivi siano essi nazionali, territoriali o aziendali possono disciplinare in merito a:

* durata minima delle ferie superiore alle 4 settimane previste dalla normativa;
* i criteri di calcolo dei giorni (se di calendario o lavorativi);
* le regole da seguire in caso di concomitanza dei giorni festivi;
* la quantificazione delle ferie, se in giorni o in ore.

### 1.4.1 Ferie maturabili nell’anno: come fare il calcolo?

Per comprendere l’ammontare delle ferie maturabili per un anno di servizio è necessario innanzitutto prelevare il relativo dato dagli accordi collettivi.

Di norma è il Ccnl, quale accordo nazionale, a riportare il dato sulle ferie maturabili nell’anno, da gennaio a dicembre.

A seguire, in caso di dipendente full-time, il valore dev’essere diviso per 12 e moltiplicato per i mesi in forza nell’anno.

Per il conteggio dei mesi in forza, in caso di assunzione o cessazione in corso d’anno, nonché in virtù di assenze che non consentono la maturazione delle ferie, valgono le indicazioni riportate ai paragrafi 1.2 e 1.3.

Ipotizziamo che il contratto collettivo preveda 165 ore di ferie maturabili nell’anno. Per ottenere l’equivalente di quanto il dipendente ha maturato da gennaio a giugno è necessario procedere in questo modo:

* 165 / 12 = 13,75 ore di ferie teoricamente maturabili in ciascun mese in forza;
* 13,75 \* 6 (mesi da gennaio a giugno compreso) = 82,50 ore di ferie maturate.

### 1.4.2 Ferie maturabili nell’anno: cosa cambia per i part-time?

Il calcolo appena descritto cambia se il dipendente interessato ha un orario a tempo parziale. In tal caso il monte ore di ferie dev’essere riproporzionato assumendo innanzitutto a riferimento la percentuale part-time.

Ipotizziamo che quest’ultima sia pari al 50% e il monte ore annuo di ferie maturabili sia pari a 165.

In tal caso le ferie maturabili da gennaio a giugno, ad esempio, si calcolano in questo modo:

* 165 \* 50% = 82,50 ore;
* 82,50 / 12 = 6,88 ore;
* 6,88 \* 6 = 41,28 ore di ferie maturate da gennaio a giugno.

Particolare attenzione dev’essere posta nei casi in cui le ferie spettanti siano calcolate in giorni anziché in ore. In situazioni simili l’ammontare annuo di ferie è identico, sia per i full-time che per i part-time.

Il riproporzionamento, per le ferie determinate in giorni, avviene infatti “a valle”, al momento di sottrarre le ferie godute da quelle complessivamente maturate, anziché “a monte” quando si determinano le ferie complessivamente spettanti.

Riprendiamo l’esempio descritto poc’anzi. Se il Ccnl prevede la maturazione di 26 giorni di ferie all’anno, l’ammontare maturabile in ogni mese corrisponde a 2,167 giorni.

Il rateo mensile è pertanto identico sia per i lavoratori full-time che per quelli part-time. Tuttavia, se il dipendente full-time (con orario pari a 40 ore settimanali su 5 giorni) si assenta per 16 ore di ferie, i giorni di assenza da scalare dal maturato sono pari a 16 / 8 ore teoriche per ogni giornata = 2.

Di conseguenza, dalle ferie maturate sino a quel momento (ipotizziamo pari a 30 giorni) dovrà essere sottratto il valore 2.

Da notare che l’equivalente orario di una giornata si ottiene dividendo l’orario settimanale per i giorni lavorabili nella stessa settimana.

Un collega del dipendente full-time appena esaminato, con orario invece part-time, si assenta in ferie per un totale sempre di 16 ore.

Qui l’orario contrattualmente previsto è di 20 ore settimanali su 5 giorni. Pertanto, il valore orario di ogni singola giornata corrisponde a 20 / 5 = 4.

A fronte delle 16 ore di ferie, il valore giornaliero da scalare dal maturato corrisponde a 16 ore di ferie / 4 ore = 4 giorni di ferie goduti.

In definitiva, a fronte di 16 ore di ferie, devono essere scalati:

* 2 giorni di ferie per il dipendente full-time;
* 4 giorni di ferie per il dipendente part-time.

I contratti collettivi dispongono di norma il calcolo dell’equivalente orario di una giornata non dividendo le ore settimanali per il numero di giorni lavorabili ma, al contrario, per 6.

Riprendendo gli esempi precedenti, ecco il ricalcolo dei valori, dividendo l’orario settimanale per 6:

* 6,67 ore per il full-time (40 / 6);
* 3,33 ore per il part-time (20 / 6).

Applicando le cifre appena descritte, i giorni di ferie goduti sono invece pari a:

* (16 / 6,67) = 2,39 giorni di ferie goduti dal dipendente full-time;
* (16 / 3,33) = 4,80 giorni di ferie goduti dal lavoratore part-time.

### 1.4.3 Attenzione alle ferie con settimana corta

I contratti collettivi possono commisurare la durata delle ferie a giorni lavorativi riferiti ad un orario settimanale di lavoro distribuito su 6 giorni, dal lunedì al sabato.

In queste situazioni, per i dipendenti con settimana “corta” (5 giorni lavorativi) il calcolo delle ferie godute avviene moltiplicando le stesse per il coefficiente 1,2.

Nei casi in parola, a fronte di 2 giorni di ferie, vengono decurtati, al contrario, 2,4 giorni dal momento che ogni giornata equivale, a causa del riproporzionamento, ad 1,2 (6 / 5).

Un esempio è il Ccnl Terziario – Confcommercio. L’accordo prevede all’articolo 159 “*Ferie*” che il personale ha diritto “*a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell’orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie*”.

## 1.5 Fruizione delle ferie

La fruizione delle ferie rappresenta un diritto irrinunciabile del dipendente.

Di conseguenza, qualsiasi patto contrario, eventualmente previsto nel contratto individuale o negli accordi collettivi, è da considerarsi nullo con automatica sostituzione della clausola interessata con la disposizione attributiva del diritto stesso.

Da quanto appena citato deriva il divieto di sostituire le ferie non godute con la relativa indennità economica, eccezion fatta per i casi tassativamente previsti dalla legge.

### 1.5.1 Rifiuto del datore di lavoro, cosa succede?

L’illegittimo diniego del datore di lavoro opposto al dipendente che intende fruire delle ferie, comporta:

* una sanzione amministrativa nella misura prevista dall’articolo 10, comma 1, Decreto legislativo numero 66/2003:
1. da 120 a 720 euro, nella generalità dei casi;
2. da 480 a 1.800 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o ha interessato almeno 2 anni;
3. da 960 a 5.400 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 4 anni;
* un possibile danno non patrimoniale che l’azienda è tenuta a risarcire.

Con riguardo a quest’ultimo aspetto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Risposta ad Interpello del 26 ottobre 2006 numero 25/I/0005221, ha chiarito, con riguardo alle quattro settimane di ferie previste dal legislatore, che le stesse, ove “*non godute entro il termine dei diciotto mesi successivi all’anno di maturazione, ovvero nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva*” e “*ove tale mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l’onere della prova*”.

Di conseguenza, conclude la Risposta ad Interpello, spetta al “*lavoratore dimostrare di volta in volta l’entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie*”.

**[**[**ALLEGATO “RISPOSTA INTERPELLO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 26 OTTOBRE 2006”]**](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18096/risposta-interpello-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-del-26-ottobre-2006)

Sul punto si segnala la sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, datata 5 febbraio 2000, numero 1307, con cui la Suprema Corte ha precisato che sul lavoratore grava l’onere di provare il “*nesso eziologico tra l’attività lavorativa prestata*” e il “*danno alla salute denunziato*”.

### 1.5.2 I termini di fruizione delle ferie

A norma dell’articolo 10, Decreto legislativo numero 66/2003, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riguardante specifiche categorie, il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite dev’essere goduto:

* per almeno 2 settimane nel corso del periodo di maturazione, da fruire obbligatoriamente in modo consecutivo in caso di richiesta del lavoratore;
* per le restanti 2 settimane (o il diverso periodo residuo) entro i 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione, fatti salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva (se la contrattazione prevede termini meno ampi per la fruizione di tale periodo, il superamento di questi ultimi, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determina un mero inadempimento contrattuale).

La violazione di quanto appena citato comporta l’applicazione di una sanzione amministrativa:

* da 120 a 720 euro, nella generalità dei casi;
* da 480 a 1.800 euro, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 2 anni;
* da 960 a 5.400 euro, se la violazione interessa più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni (non è ammesso il pagamento in misura ridotta).

Inoltre, mediante prescrizione a adempiere, l’autorità ispettiva può obbligare il datore di lavoro a consentire che il dipendente usufruisca delle ferie non godute.

Il lavoratore ha altresì la possibilità di agire in giudizio per ottenere:

* il risarcimento, da parte del datore di lavoro, del danno biologico ed esistenziale;
* il godimento, anche se tardivo, dei periodi di ferie maturati e non goduti.

Con esclusivo riguardo ai giorni eccedenti le 4 settimane di legge, eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale, possono essere fruiti nel termine stabilito dagli accordi stessi o, in mancanza, dagli usi aziendali.

Ipotizziamo che il dipendente abbia diritto a 5 settimane di ferie nel 2024, di queste:

* 2 settimane devono essere godute entro il periodo di maturazione, coincidente con il 31 dicembre 2024;
* 2 settimane devono essere fruite entro il 30 giugno 2026 (18 mesi successivi il termine dell’anno di maturazione);
* 1 settimana da godere entro il termine fissato dagli accordi collettivi / individuali o, al contrario, essere monetizzata in busta paga.

### 1.5.3 Quali deroghe dalla contrattazione collettiva?

Come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Risposta ad Interpello del 18 ottobre 2006 numero 25/I/0004908 la contrattazione collettiva può:

* ridurre il limite delle 2 settimane di ferie, come periodo minimo da far godere al lavoratore nel corso dell’anno di maturazione, purché la riduzione in argomento non vanifichi la funzione stessa delle ferie (sancita dall’articolo 36 della Costituzione) ed altresì sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da esigenze aziendali serie;
* prolungare il termine di 18 mesi entro il quale completare il godimento delle 4 settimane di ferie annuali (portandolo ad esempio a 30 mesi).

Con riguardo al secondo punto, la contrattazione non può comunque posticipare il godimento delle ferie oltre un limite tale per cui la fruizione delle stesse ne risulti snaturata.

**[**[**ALLEGATO “RISPOSTA INTERPELLO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 18 OTTOBRE 2006**](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18095/risposta-interpello-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-del-18-ottobre-2006)**”]**

## 1.6 Modalità di fruizione delle ferie

In considerazione del fatto che:

* la normativa si preoccupa di garantire un periodo minimo di ferie a tutti i lavoratori, da godere entro determinate scadenze, pena l’applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti del datore di lavoro inadempiente;
* è necessario coordinare la fruizione delle ferie con l’attività economico – produttiva dell’azienda;

quest’ultima organizza di norma i periodi di assenza dei lavoratori grazie alla predisposizione di un piano ferie.

### 1.6.1 Cos’è il piano ferie?

Il piano ferie è un metodo utilizzato dal datore di lavoro per organizzare i periodi di assenza collettiva dei dipendenti.

Il datore di lavoro, di norma, indica nel piano ferie:

* i periodi dell’anno in cui i dipendenti possono inserire le ferie;
* la quantità di ferie (minima e massima) che ciascun lavoratore può indicare.

Tre sono i passaggi necessari per definire il piano ferie:

* predisposizione del piano ferie da parte dell’azienda, con l’analisi di quante assenze hanno a disposizione i dipendenti ed in quali periodi dell’anno l’azienda (nel suo complesso) ovvero i singoli reparti / sedi possono interrompere l’attività economico – produttiva;
* la pubblicazione del piano ferie e la comunicazione ai lavoratori della scadenza entro la quale è richiesta la compilazione del piano stesso;
* l’approvazione, da parte del datore di lavoro, del piano ferie come compilato dai lavoratori ovvero la comunicazione a questi ultimi delle modifiche resesi necessarie.

### 1.6.2 Quando viene predisposto il piano ferie?

Di norma, il momento migliore per predisporre il piano ferie è negli ultimi mesi dell’anno precedente quello interessato.

In questo modo è possibile per i lavoratori indicare eventuali assenze già con riguardo ai mesi di gennaio e febbraio.

In base a quanto appena descritto, ne consegue che il piano ferie per l’anno 2025 dovrebbe essere già predisposto e comunicato ai lavoratori a novembre – dicembre 2024.

### 1.6.3 Come viene comunicato il piano ferie ai dipendenti?

Le modalità di comunicazione del piano ferie variano in funzione delle dimensioni, della struttura e della complessità dell’azienda interessata:

* nelle realtà di piccole / medie dimensioni, il piano ferie può manifestarsi sotto forma di un prospetto, consegnato ad ogni singolo dipendente, in cui quest’ultimo indica, nei periodi autorizzati dal datore di lavoro, in quali giorni / settimane assentarsi;
* nelle grandi realtà, al contrario, il piano ferie può essere compilato dal dipendente direttamente online nell’apposita sezione del portale aziendale.

Di fondamentale importanza l’aspetto per cui:

* il piano ferie dev’essere comunicato in via preventiva rispetto all’effettiva fruizione delle assenze;
* la comunicazione del periodo in cui il dipendente può godere delle ferie deve avvenire in forma scritta o comunque con altri mezzi in grado di informare immediatamente l’intera compagine aziendale.

### 1.6.4 Le modifiche al piano ferie

Una volta che il lavoratore ha riconsegnato il piano ferie compilato al datore di lavoro, quest’ultimo può modificarlo, anche in assenza di fatti sopravvenuti, solo sulla base di una riconsiderazione delle esigenze aziendali.

Le modifiche, in ogni caso, devono essere comunicate con congruo preavviso e comunque prima dell’inizio del periodo di ferie.

### 1.6.5 Fruizione insufficiente delle ferie

Può verificarsi l’ipotesi del dipendente che, nonostante la fruizione delle ferie indicate nel piano, non esaurisca il periodo minimo previsto dalla legge e descritto nei paragrafi precedenti.

In situazioni simili, viste le implicazioni per il datore di lavoro, lo stesso può obbligare il dipendente a consumare le ferie maturate, modificando il piano organizzativo.

### 1.6.6 Ferie collettive e ferie individuali

Il piano ferie come appena descritto è di norma utilizzato dall’azienda per organizzare le cosiddette “ferie collettive” quelle, per intenderci, che coinvolgono contemporaneamente la totalità dei lavoratori ovvero quanti appartengono a singoli reparti, uffici o sedi, con sospensione totale o parziale dell’attività produttiva.

Discorso diverso per le “ferie individuali”, nel corso delle quali l’attività economico – produttiva prosegue regolarmente.

In tal caso non è necessaria una programmazione particolare, attraverso la predisposizione del piano ferie. In queste situazioni, infatti, è il dipendente stesso, di norma, a trasmettere formale richiesta di fruire delle ferie in una determinata giornata, settimana o mese.

In alternativa, l’azienda stessa può collocare il dipendente in ferie, per esempio nelle situazioni in cui è presente un residuo ferie elevato, tale da mettere in pericolo la salute e la sicurezza del lavoratore interessato ovvero esporre il datore di lavoro a sanzioni amministrative.

Sulle ferie individuali la giurisprudenza di Cassazione ha avuto modo di sottolineare che la fissazione delle stesse non dev’essere arbitraria (sentenza del 6 giugno 1991 numero 6431).

Il datore di lavoro è infatti chiamato a mediare tra le esigenze dell’impresa e gli interessi del lavoratore.

In ogni caso, la fruizione delle ferie individuali (al pari di quelle collettive) dev’essere formalmente accordata dal datore di lavoro. Il dipendente non può, in ogni caso, assentarsi contro l’esplicito diniego dell’azienda, in un periodo da lui scelto arbitrariamente, che non corrisponde a quello fissato (Cassazione sentenza 7 maggio 1992, numero 5393).

Il lavoratore che si assenta in ferie non preventivamente autorizzate dal datore di lavoro può incorrere in sanzioni disciplinari, in base a quanto previsto dal rispettivo regolamento.

Le sanzioni, nelle ipotesi di assenza ingiustificata protrattasi per un certo periodo di tempo (fissato dal singolo regolamento), possono portare sino al licenziamento per giusta causa, senza riconoscimento di alcun periodo di preavviso.

### 1.6.7 Gli orientamenti della Cassazione sulla fruizione delle ferie

La durata e la collocazione temporale delle ferie sono, come anticipato, fissate dal datore di lavoro attraverso la predisposizione di un piano ferie approvato dal datore di lavoro.

L’esatta determinazione del periodo feriale spetta infatti all’azienda, mentre il lavoratore ha solo la facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruirne (Cassazione sentenze del 16 ottobre 2014 numero 21918 e del 12 giugno 2001 numero 7951).

I contratti collettivi possono tuttavia imporre all’azienda la programmazione delle ferie d’intesa con le RSU.

Da notare che perde ogni diritto di natura risarcitoria, sia in termini monetari che di ferie aggiuntive, il lavoratore che rifiuta irragionevolmente qualsiasi offerta del datore di lavoro in merito al godimento effettivo delle ferie (Cassazione 15 febbraio 2003, numero 2326).

### 1.6.8 Frazionamento delle ferie, gli orientamenti OIL, Codice civile e Ministero del Lavoro

L’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) con la Convenzione numero 132/1970 ha previsto all’articolo 8, comma 2, che a meno “*che non sia diversamente stabilito da accordo tra il datore di lavoro e la persona impiegata interessata, e a condizione che la durata del servizio di questa persona le dia diritto a un tale periodo di congedo, una delle frazioni di congedo dovrà corrispondere almeno a due settimane ininterrotte di lavoro*”.

Il Codice civile, al contrario, stabilisce all’articolo 2109 che il periodo annuale di ferie dev’essere goduto in maniera possibilmente continuativa.

Da ultimo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito con la Circolare del 3 marzo 2005 numero 8 che il periodo di ferie dev’essere frazionato in tre periodi:

* un primo periodo, di almeno 2 settimane, da fruire nel corso dell’anno di maturazione in modo ininterrotto se vi è richiesta del lavoratore (quest’ultima dev’essere formulata tempestivamente per permettere al datore di lavoro di contemperare le esigenze sue con gli interessi del dipendente);
* un secondo periodo di 2 settimane, da godere anche in modo frazionato entro 18 mesi dal termine dell’anno di maturazione, eccezion fatta per i periodi più ampi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva;
* un terzo periodo superiore al minimo di 4 settimane stabilito dalla legge, che può essere goduto anche in modo frazionato.

**[**[**ALLEGATO “CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 3 MARZO 2005 NUMERO 8**](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18094/circolare-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-3-marzo-2005-numero-8)**”]**

## 1.7 Sovrapposizione delle ferie con altre assenze, cosa succede?

Finora si è parlato solo delle ipotesi in cui il lavoratore, anziché svolgere la prestazione lavorativa, si assenta in ferie.

Tuttavia, cosa accade se, nel corso delle ferie stesse, si verificano altri eventi? Ecco di seguito una tabella riepilogativa:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Evento*** | ***Conseguenze sulle ferie*** |
| Malattia - insorta prima dell’inizio delle ferie e protrattasi durante le stesse | La malattia decorre regolarmente senza incidere sulle ferie, che saranno godute in un momento successivo:* in caso di ferie già programmate il lavoratore è considerato in malattia fino a completa guarigione e mantiene il diritto di fruire delle ferie successivamente;
* il lavoratore che guarisce durante le ferie collettive, cessata la malattia, gode delle ferie restanti e recupera successivamente quelle non utilizzate
 |
| Malattia – sopravvenuta | È sospeso il godimento delle ferie a patto che:* la malattia sia stata tempestivamente comunicata;
* siano state adempiute le condizioni cui la contrattazione collettiva subordina l’effetto sospensivo.

Un diverso orientamento della Cassazione (espresso con sentenza del 27 luglio 1996 numero 6808) afferma l’operatività della in ogni caso della sospensione, a patto che il lavoratore abbia attivato le procedure previste in generale per la verifica dello stato morboso |
| Malattia del figlio fino a 8 anni | Quando comporta il ricovero ospedaliero interrompe il decorso delle ferie in godimento da parte del genitore |
| Festività | I giorni festivi previsti dalla legge o dalle consuetudini non possono essere computati nella durata minima delle ferie: se una festività cade nel periodo feriale è possibile prolungare le ferie o corrispondere il relativo trattamento economico senza prolungamento. Di norma la scelta è rimessa al datore di lavoro, a meno che i contratti collettivi prescrivano necessariamente il pagamento |
| Periodo di prova e di preavviso | A norma dell’articolo 2109 del Codice civile è vietata la sovrapposizione delle ferie con i periodi di prova, di preavviso di licenziamento o di dimissioni |

## 1.8 Cessione delle ferie maturate

A norma dell’articolo 24 del Decreto legislativo del 14 settembre 2015 numero 151 fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003 numero 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie dagli stessi maturati a beneficio dei dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di permettere 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 stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro*”.

## 1.9 Il trattamento economico spettante nel corso delle ferie

I periodi di ferie sono economicamente a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto a garantire un compenso equivalente a quello delle ore / giorni di effettiva presenza al lavoro.

Quanto anticipato dev’essere interpretato nel senso che, durante le ferie, il dipendente ha diritto:

* alla retribuzione fissa mensile, senza alcuna decurtazione per la fruizione delle ferie, se trattasi di lavoratori cosiddetti “mensilizzati”;
* alla retribuzione oraria moltiplicata per le ore di ferie godute, la prima calcolata in funzione degli elementi fissi di paga mensili, se trattasi di lavoratori a “paga oraria”.

### 1.9.1 Retribuzione fissa mensile

I lavoratori con retribuzione fissa mensile ricevono un compenso lordo calcolato a prescindere dalle ore lavorate nel singolo, eccezion fatta per:

* determinate assenze che, in quanto non retribuite, non comportano l’erogazione della retribuzione;
* assenze economicamente a carico di Inps e Inail, per le quali spettano trattamenti di importo diverso rispetto alla retribuzione dei periodi lavorati;
* prestazioni di lavoro straordinario o supplementare che, essendo aggiuntive alle ore ordinarie previste dal contratto o dalle intese successivamente intercorse, meritano le maggiorazioni retributive previste dagli accordi collettivi applicati in azienda;
* altri importi aggiuntivi in funzione del numero di ore lavorate, della loro collocazione temporale ovvero delle condizioni di svolgimento dell’attività lavorativa.

Il compenso lordo in parola è formato da quelle voci della retribuzione che, per loro stessa natura, spettano al dipendente in tutti i periodi di paga (a prescindere dalla quantità e qualità della prestazione svolta) per intenderci:

* le 12 mensilità ordinarie, da gennaio a dicembre;
* le mensilità aggiuntive, quali tredicesima ed eventuale quattordicesima.

Appartengono alla categoria citata gli elementi minimi della retribuzione previsti come fissi (quindi da riconoscere in tutte le mensilità ordinarie ed aggiuntive) dalla contrattazione collettiva, sia essa nazionale, territoriale o aziendale. Tale è il caso, ad esempio, di:

* minimi di paga base, detti anche minimi tabellari;
* indennità di contingenza;
* terzo elemento;
* elemento distinto della retribuzione e / o altri importi previsti dai contratti collettivi.

A tutto questo si aggiungono le somme qualificate come fisse dalle singole intese tra le parti (datore di lavoro e dipendente) contenute nella lettera di assunzione o nei documenti successivamente siglati.

In base a quanto appena descritto, ipotizziamo il caso di un dipendente con retribuzione fissa mensile cui si applica il Contratto collettivo nazionale di lavoro Cooperative Sociali, livello di inquadramento F2.

In tal caso il compenso lordo spettante in ogni perìodo di paga è composto dalla sola paga base pari a 2.407,25 euro mensili.

A quanto descritto si aggiunge un superminimo non assorbibile definito nel contratto di assunzione, corrispondente ad euro 300,00 lordi mensili.

Nel mese di marzo 2024 il dipendente interessato svolge la normale attività lavorativa nel corso delle ore contrattualmente previste, eccezion fatta per la fruizione di una settimana di ferie.

In base a quanto sopra descritto, il cedolino di marzo 2024 riporterà la retribuzione fissa mensile equivalente a 2.407,25 (paga base) + 300,00 (superminimo) = 2.707,25 euro lordi, senza alcuna decurtazione in virtù della settimana di ferie goduta.

Il cedolino paga riporterà in questa situazione la voce di assenza per ferie al solo fine figurativo, in modo da decurtare le ore / giorni di ferie godute dal contatore di ferie totali residue, senza pertanto incidere sul calcolo delle spettanze.

### 1.9.2 Retribuzione ad ore

A differenza di quanto appena descritto, per i dipendenti a paga oraria il calcolo delle spettanze avviene moltiplicando la retribuzione oraria per le ore di attività totalizzate nel singolo mese.

Il compenso orario si ottiene dividendo la retribuzione fissa lorda mensile, come sopra descritta, per l’apposito coefficiente orario definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Riprendendo l’esempio precedente, se il Ccnl Cooperative Sociali prevede un divisore orario convenzionale pari a 165, la retribuzione oraria equivale a: 2.707,25 euro (retribuzione lorda fissa mensile) / 165 (divisore orario) = 16,40758 euro.

Una volta ottenuta la retribuzione oraria questa dev’essere moltiplicata per le ore lavorate e le assenze retribuite a carico del datore di lavoro. In questa seconda ipotesi rientrano le ferie.

Pensiamo al caso del mese di marzo 2024, dove il lavoratore ha totalizzato 152 ore di presenza e 6 ore di ferie venerdì 1° marzo.

In tal caso, il cedolino paga sarà composto da:

* retribuzione per ore lavorate 16,40758 \* 152 = 2.493,95 euro lordi;
* ferie, corrispondenti a 16,40758 \* 6 = 98,45 euro lordi.

A differenza del lavoratore con retribuzione fissa mensile, in tal caso il compenso per ferie è imponibile ai fini previdenziali e fiscali, oltre a concorrere per:

* la determinazione del netto da liquidare;
* il recupero delle ore di assenza godute dal contatore delle ferie residue.

##

## 1.10 Ferie non godute

Le ferie che non vengono fruite entro i termini di legge non possono essere monetizzate e devono necessariamente essere godute in un momento successivo.

Fanno eccezione, come descritto nel paragrafo 1.2., le ipotesi di interruzione del rapporto nel corso dell’anno, dove si procede alla liquidazione di un importo a titolo ferie residue non godute, prendendo a riferimento la retribuzione in atto alla cessazione del contratto.

Regole particolari, in merito alla monetizzazione delle ferie possono operare con riguardo ai periodi di ferie previsti dalla contrattazione collettiva, eccedenti le 4 settimane minime previste dalla legge (D.Lgs. numero 66/2003).

## 1.11 Permessi ex-festività

In aggiunta ai periodi di ferie, la cui disciplina discende direttamente dalla Costituzione e dalla normativa di legge, la contrattazione collettiva può prevedere una serie di permessi retribuiti in virtù dell’abolizione delle 4 festività religiose di San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo.

Di norma, infatti, i contratti collettivi compensano l’assenza del riposo derivante dalle festività abolite, con delle corrispondenti ore di permesso, come tali chiamate “ex-festività”, retribuite con le stesse modalità descritte per le ferie.

Gli stessi Ccnl si preoccupano altresì di determinare le eventuali scadenze entro cui i permessi devono essere fruiti dai dipendenti oltre alla possibilità, una volta oltrepassato il termine di godimento, che le ore residue vengano monetizzate in cedolino, privando il dipendente della possibilità di assentarsi a tale titolo in un momento successivo.

Per quanto concerne la monetizzazione dei permessi, opera la retribuzione in atto nel momento in cui le somme stesse vengono inserite in busta paga. La retribuzione, in tal caso, è determinata con le modalità già descritte per le ferie al paragrafo 1.2.

## 1.12 Permessi per riduzione dell’orario di lavoro e altre tipologie di permessi retribuiti

Quanto affermato nel capitolo 2 con riguardo ai permessi ex-festività opera con riguardo ad altre tipologie di permessi eventualmente previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, territoriali o aziendali, ad esempio a titolo di riduzione dell’orario di lavoro (cosiddetti permessi “ROL”).