

LE FERIE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

- 1 - FONTI NORMATIVE
- 2 - MATURAZIONE DEL DIRITTO
 - 2.1 - Maturazione durante talune assenze
 - 2.2 - Non maturazione durante talune assenze
- 3 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI
- 4 - SCIOPERI ED ASSENZE INGIUSTIFICATE
- 5 - MALATTIA
 - 5.1 - Quando la malattia interrompe le ferie
 - 5.2 - Decorrenza della malattia che interrompe le ferie
 - 5.3 - Controlli della malattia
 - 5.4 - Aspetti sanitari
 - 5.5 - Malattia insorta in Paesi esteri
 - 5.6 - Previsioni contrattuali
- 6 - MISURA
 - 6.1 - Lavoratori a tempo parziale
- 7 - EPOCA
- 8 - FERIE E PREAVVISO
- 9 - FESTIVITÀ CADENTI NEL PERIODO FERIALE
- 10 - RETRIBUZIONE
- 11 - LAVORATORI A DOMICILIO
- 12 - DIRIGENTI INDUSTRIALI
- 13 - PERIODO DI PROVA INTERROTTO PER FERIE
- 14 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA PER FERIE NON GODUTE
 - 14.1 - Trattamento contributivo INPS
 - 14.2 - Trattamento fiscale
- 15 - ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE
- 16 - DIFFERIMENTO CONTRIBUTI INPS PER CHIUSURA DELL'AZIENDA PER FERIE
- 17 - SANZIONI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI CONCESSIONE DELLE FERIE

Nell'imminenza del periodo estivo, durante il quale sono normalmente concesse ai lavoratori dipendenti la maggior parte delle ferie annuali, di seguito riassumiamo la normativa, legale e contrattuale, che regola tale istituto.

1 - FONTI NORMATIVE

La Costituzione e la legge italiana tutelano il diritto alle ferie così come tutelano quello del riposo giornaliero e settimanale e ne impongono il rispetto con prescrizioni assolute, anche penalmente sanzionabili, non tanto per garantire al lavoratore un corrispettivo economico, ma per naturali esigenze di ordine igienico, fisico e sociale.

Il diritto alle ferie è cioè ispirato dall'esigenza di tutela dell'integrità psico-fisica e dello stato di salute del cittadino. Alle ferie si riconosce infatti la funzione di un efficiente recupero delle energie psicofisiche, usurate dopo un anno di prestazione lavorativa.

La disciplina delle ferie è regolata:

- **dal 3° comma dell'art. 36 della Costituzione:**

“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunciarvi”;

- **dal 2°, 3° e 4° comma dall'art. 2109 del Cod. Civ.:**

“*(Il prestatore di lavoro)* Ha anche 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 è stabilita dalla legge, dalla contrattualistica, dagli usi o secondo equità.

Aderente a:

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";

* **dalla Convenzione OIL 24.6.1970 n. 132** (ratificata con legge 10.4.1981 n. 157), che prevede:

- un periodo di ferie minimo di tre settimane di cui due da godere ininterrottamente;
- la fruizione del periodo bisettimanale deve essere usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di diciotto mesi, al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo";
- "ogni parte di congedo annuale che superi un minimo stabilito potrà, con il consenso della persona impiegata interessata, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre i limiti indicati" in precedenza;

* **dalla sentenza della Corte costituzionale 19.12.1990 n. 543**, che, fra l'altro, ha affermato che il godimento infrannuale dell'intero periodo di ferie deve essere temperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie.

* **dal D. Lgs. n. 66/2003 (1)**, che ha disposto:

- che "il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane"; quindi, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo di quattro settimane, tale periodo equivale a 28 giorni di calendario.
- il divieto di monetizzare il periodo di ferie corrispondente alle quattro settimane previste dalla legge, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Per i contratti a tempo indeterminato, che si risolvono in corso d'anno nonché per quelli a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie.

Il divieto di sostituire il godimento delle ferie con la corresponsione dell'indennità sostitutiva è operante per la quota di ferie maturata a partire dal giorno dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66/2003 (1), ossia dal 29 aprile 2003.

Per quanto sopra si possono distinguere tre periodi di ferie.

* **Un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsì in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione**, periodo che di norma i C.C.N.L. demandano alla Direzione aziendale, seppur tenendo conto del desiderio dei lavoratori.

Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto, in tutto od in parte, del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione.

* **Un secondo periodo, di due settimane, da fruirsì anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione**, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva. Qualora tale contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione, il superamento, comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determinerà una violazione esclusivamente contrattuale.

* **Un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane**, eventualmente previsto dal C.C.N.L. o dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, che potrà essere:

- fruito anche in modo frazionato ma entro il termine previsto dal C.C.N.L. o dalla contrattazione collettiva, anche aziendale;
- monetizzato.

Altre fonti normative specifiche sono alcuni provvedimenti legislativi specifici per gli impiegati e, soprattutto, i contratti collettivi nazionali di lavoro.

2 - MATURAZIONE DEL DIRITTO

Fino al mese di maggio 1963 il diritto alle ferie si maturava, a norma dell'art. 2109 Cod. Civ., "dopo un anno di ininterrotto servizio", ma alla data citata una sentenza della Corte Costituzionale ha giudicato che tale principio, restrittivo e fortemente limitativo, era in contrasto con l'art. 36 della Costituzione, che garantiva al lavoratore il diritto alle ferie annuali retribuite, ammettendo tale diritto anche se non sia stato completato l'anno di lavoro; si è cioè riconosciuto un proporzionale minor bisogno, ma non si è esclusa l'esistenza della necessità.

In sostanza, applicando alla lettera tale articolo del codice civile, si veniva a togliere al lavoratore il diritto alle ferie anche nel caso in cui, per diversi anni continuativi, egli non fosse riuscito a completare dodici mesi di servizio all'anno sia pure presso diversi datori di lavoro.

Da quanto precede ne discende che **al lavoratore, che inizi o cessi per "qualunque" causa il rapporto di lavoro in corso d'anno, spettano tanti dodicesimi di ferie (o indennità sostitutiva di esse) quanti sono i mesi di servizio prestati, ivi compreso**, dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 189 del 22.12.1980, **il periodo di prova non seguito da conferma in servizio.**

Qualche problema si pone alle aziende nei casi in cui, all'epoca delle ferie collettive, uno o più lavoratori non abbiano ancora maturato un numero di giorni di ferie sufficienti.

In tal caso (come meglio precisato al successivo punto 7) le soluzioni prospettabili sono due:

- si anticipano al lavoratore le ferie e altri istituti contrattuali (R.O.L., ex festività) che maturerà nei mesi successivi;
- ovvero si concorda con lo stesso l'utilizzo di permessi non retribuiti.

Il frazionamento delle ferie annue é normalmente effettuato per dodicesimi, in relazione al numero dei mesi di servizio. **In caso di frazioni di mese** é necessario fare riferimento alle norme contrattuali, che talvolta fanno maturare un rateo mensile per frazione di mese superiore a 15 giorni ovvero non inferiore a due settimane ed altre volte ancora trascurano completamente le frazioni di mese.

2.1 - MATURAZIONE DURANTE TALUNE ASSENZE

Oltre che nei periodi di effettiva prestazione dell'attività lavorativa, le ferie maturano anche durante determinati periodi di assenza dal lavoro, quali:

- a) malattia e Tbc (limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro);
- b) infortunio (limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro);
- c) congedo di maternità e paternità (ex astensione obbligatoria pre e post-parto);
- d) congedo matrimoniale;
- e) cassa integrazione guadagni ad orario ridotto settimanale (v. successivo punto 3);
- f) ferie;
- g) permessi ed altre assenze retribuite, previste dalla legge o dal C.C.N.L..

2.2 - NON MATURAZIONE DURANTE TALUNE ASSENZE

Le ferie non maturano invece durante altre assenze quali:

- a) congedo parentale (ex assenza facoltativa post-partum);
- b) assenze per malattia del bambino;
- c) congedi, richiesti dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre per le malattie del bambino nei suoi primi otto anni di vita;
- d) malattia e infortunio, per la parte eccedente il periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro;
- e) aspettative non retribuite (per motivi personali, per superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro a seguito di malattia, per cariche pubbliche o sindacali, ecc.);
- f) permessi non retribuiti;
- g) cassa integrazione guadagni a zero ore settimanali (v. successivo punto 3);
- h) scioperi (v. successivo punto 4);
- i) assenze ingiustificate o comunque non retribuite (v. successivo punto 4).

3 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

La giurisprudenza e la dottrina sembrano ormai consolidate nel ritenere il diritto e la maturazione delle ferie solo in presenza di una prestazione lavorativa o comunque di un'assenza che, per legge o per contratto, sia equiparata alla prestazione.

Pertanto:

- Durante il periodo di fruizione della **C.I.G. a zero ore** non matura il diritto alle ferie, salvo espressa previsione contrattuale (Cassazione, sentenze 12.3.1980 n. 1648 e 17.1.1991 n. 408) (2).
- Il diritto matura invece durante la **C.I.G. ad orario ridotto**. La relativa retribuzione è a carico dell'azienda per le ore effettuate, mentre è a carico della C.I.G. per le ore non lavorate (Cassazione, sentenze 28.5.1986 n. 3603 e 1.10.1991 n. 10205) (2).

Per quanto riguarda il calcolo delle ferie maturate dal lavoratore nell'anno, **in mancanza di una eventuale specifica previsione contrattuale, riteniamo utile** l'adozione del criterio della proporzionalità del periodo feriale alle giornate di presenza al lavoro (o considerate tali a norma di legge e di contratto), **escludendo cioè, dal monte ferie annuo, l'incidenza delle settimane di C.I.G. a zero ore settimanali effettuate nell'anno di maturazione delle stesse.**

Con questo criterio, che collega direttamente l'ammontare delle ferie da godere nell'anno alla presenza del lavoratore, si può rendere effettivamente proporzionale il diritto al riposo feriale costituzionalmente tutelato con la prestazione lavorativa.

Il riproporzionamento del periodo di ferie, in caso di C.I.G. a zero ore settimanali, può essere determinato con la seguente formula:

$$\frac{\text{Monte ore ferie contrattuali} \times \text{n}^\circ \text{ ore C.I.G. di settimane a zero ore}}{2.080 (= 52 \text{ settimane} \times 40 \text{ ore})}$$

ESEMPIO

- Ore ferie spettanti contrattualmente: 160
- Ore C.I.G. effettuate nell'anno di maturazione delle ferie: 80
- $160 \times 80 / 2.080 = 6,15$ ore, da detrarre dal monte ore annuo di ferie

Questo criterio può anche essere **esteso**:

- **alle ore annue di permessi retribuiti**, previste dai C.C.N.L. in sostituzione delle festività abolite dalla legge n. 54/1977 (3);

- **alle riduzioni annue dell'orario di lavoro**, previste in misura e con denominazioni varie dai CCNL.

Anche questi ultimi istituti sono infatti comunque collegati alla durata della prestazione annua e, per la loro maturazione, i C.C.N.L. fanno generalmente riferimento alla normativa sulle ferie.

4 - SCIOPERI ED ASSENZE INGIUSTIFICATE

In base al principio della corrispettività delle prestazioni, cui si può derogare soli in determinate ipotesi espressamente previste dal legislatore (malattie, infortuni, maternità obbligatorie ecc.), deve ritenersi **legittimo il riproporzionamento delle ferie in relazione agli scioperi ed alle assenze ingiustificate o comunque non retribuite, attuati nel periodo di maturazione delle stesse.**

Questo, in sintesi, quanto affermato dalla Corte di Cassazione (4).

Per quanto riguarda la riduzione da applicare al monte ferie annuo, riteniamo che la stessa debba essere attuata, nel rispetto del principio della stretta corrispettività, in proporzione diretta al numero delle ore di sciopero (e di assenze ingiustificate o comunque non retribuite) effettuate nell'anno di maturazione delle ferie, utilizzando la seguente formula:

$$\frac{\text{Monte ore ferie contrattuali} \times \text{n. ore sciopero/assenze nell'anno}}{\text{Coefficiente orario contrattuale} \times 12}$$

La soluzione diversa, da alcuni prospettata, di sommare i singoli periodi di ciascun mese, verificando se siano o meno superiori a 15 giorni e quindi trattenendo, in caso positivo, 1/12 dal monte ferie annuo, non ci pare accettabile, essendo evidente la sperequazione che si verifica, pur a parità di numero di ore annue ad esempio di sciopero, a seconda della concentrazione o meno degli scioperi in uno ovvero in più mesi di uno stesso anno.

5 - MALATTIA

Con la circolare 17.5.1999 n. 109 (5), l'INPS, a seguito della sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione 23.2.1999 n. 1947, ha previsto quanto segue:

5.1 – QUANDO LA MALATTIA INTERROMPE LE FERIE

In genere i C.C.N.L. prevedono i casi in cui la malattia insorta durante un periodo di ferie ne sospende il decorso e la fruizione (6).

In mancanza di tale casistica, l'effetto sospensivo non è assoluto, dovendosi invece accertare di volta in volta se l'evento morboso denunciato risulti incompatibile con la funzione propria delle ferie, che è quella di consentire il recupero delle energie psico-fisiche.

In ogni caso il lavoratore che, nel corso di un periodo feriale, intenda essere considerato in malattia, ha l'onere di comunicare lo stato di malattia al proprio datore di lavoro.

Tale comunicazione (effettuata a mezzo telefono, telegramma, certificato, ecc.) determina la conversione dell'assenza da ferie in malattia:

- solo dalla data in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza della malattia;
- salvo che il datore di lavoro ne provi l'infondatezza, attraverso i previsti controlli sanitari.

Naturalmente al lavoratore è altresì richiesta l'osservanza di tutte le disposizioni vigenti in tema di documentazione dello stato di malattia:

- invio del certificato;
- reperibilità durante le fasce orarie (10.00-12.00 e 17.00-19.00);
- comunicazione dell'eventuale recapito, diverso da quello abituale.

5.2 – DECORRENZA DELLA MALATTIA CHE INTERROMPE LE FERIE

Qualora il datore di lavoro riconosca autonomamente ovvero a seguito di visita medica fiscale (da richiedere all'INPS o all'ASL) l'effetto sospensivo della malattia sulle ferie, **la data di inizio della malattia** (a tutti gli effetti quali: computo dei tre giorni di carenza, 21° giorno dal quale l'indennità INPS è incrementata dal 50% ai 2/3, numero massimo annuo

di giorni indennizzabili, decorrenza delle sanzioni per mancato reperimento del lavoratore a visita di controllo, ecc.), è quella del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione dello stato di malattia.

I giorni che precedono tale comunicazione devono pertanto essere considerati di ferie, seppur compresi nel certificato di malattia.

Ai datori di lavoro, per i soli lavoratori ai quali spetta l'indennità a carico dell'INPS, è pertanto richiesto di comunicare tempestivamente all'INPS la data di ricevimento della comunicazione dello stato di malattia in corso di ferie, anche in mancanza di richiesta di visita medica fiscale.

5.3 – CONTROLLI DELLA MALATTIA

Il datore di lavoro, che ritenga di verificare l'eventuale incompatibilità della malattia con le ferie, all'atto della richiesta di visita medica fiscale (all'INPS o all'ASL) dovrà:

- precisare che il lavoratore si è ammalato durante un periodo di ferie;
- richiedere l'accertamento delle condizioni per l'interruzione delle ferie, a partire dalla data di ricezione della comunicazione dello stato di malattia;
- comunicare il recapito del lavoratore.

La mancata verifica dello stato di malattia per fatto imputabile al lavoratore determina l'impossibilità di considerare la malattia come interruttiva delle ferie.

5.4 – ASPETTI SANITARI

Al medico incaricato del controllo della malattia, l'INPS segnalerà che la visita è finalizzata a verificare la compatibilità o meno della malattia con le ferie.

In tal senso l'INPS, seppur a titolo esemplificativo, ritiene che:

- **possano ravvisarsi gli estremi dell'interruzione del periodo feriale** in caso di elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati ed organi e comunque quando la menomazione funzionale produca un sostanziale ed apprezzabile pregiudizio delle funzioni biologiche preposte al ristoro ed al reintegro delle energie psico-fisiche;
- **NON possano ravvisarsi gli estremi dell'interruzione del periodo feriale** nel caso in cui la menomazione funzionale abbia un effetto marginale sul ristoro ed al reintegro delle energie psico-fisiche, quali: cefalea, stress psico-fisico, sindromi ansioso depressive reattive all'ambiente e in genere quelle patologie che spesso trovano nelle attività ludico-ricreative un valido sostegno alla risoluzione della sintomatologia.

Il giudizio sull'idoneità o meno della malattia ad interrompere le ferie deve essere esposto dal medico sul referto, barrando un'apposita casella.

5.5 - MALATTIA INSORTA IN PAESI ESTERI

Qualora la malattia insorga nel corso di ferie in Paesi esteri, l'INPS (circ. 9.1.1991 n. 11) (7) distingue tra:

- **Paesi CEE ed extracomunitari, con i quali vigono accordi in tema di tutela del rischio di malattia.**

In questo caso il lavoratore non deve trasmettere nulla all'INPS, in quanto tali Paesi devono provvedere direttamente a trasmettere all'INPS in Italia la certificazione medica acquisita.

Il lavoratore rimane invece comunque impegnato a documentare lo stato di malattia, entro i due giorni successivi al rilascio del certificato;

- **altri Paesi con i quali non vigono accordi in tema di tutela del rischio di malattia.**

In questo caso la trasmissione alla Sede INPS competente ed al datore di lavoro, sempre entro i due giorni successivi al rilascio, deve essere effettuata direttamente dal lavoratore.

5.6 – PREVISIONI CONTRATTUALI

L'INPS (circ. 9.1.1991 n.11) (7) ha precisato che, agli effetti interruttivi delle ferie, le proprie istruzioni hanno efficacia, oltre che fino all'emanazione della prevista regolamentazione legislativa, **solo in assenza di diversa previsione contrattuale** riferita alla durata minima della malattia o al tipo della stessa.

A tal proposito, a titolo esemplificativo, rammentiamo **quanto prevedono alcuni C.C.N.L. delle Categorie aderenti alla CONFAPI.**

- il **C.C.N.L. UNIONALIMENTARI/CONFAPI 16.9.2010** per il settore **Alimentare** (art. 32, 5° comma) prevede che:

“La malattia che coincide con il periodo di ferie ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'Inps o l'ASL, su richiesta dell'azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con il proficuo godimento, cioè con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche.

Il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, in accordo con l'azienda.”.

- il **C.C.N.L. UNIONTESSILE/CONFAPI 22.7.2010** per il settore **Calzaturiero** (Parte generale, art. 48, 8° comma) prevede che:
 “Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie durante il previsto periodo di conservazione del posto di lavoro”.
- il **C.C.N.L. UNIGEC/CONFAPI 17.9.2010** per il settore **Cartai, Cartotecnici, Grafici e informatici** (Parte seconda – norme operai, art. 58, 8° comma) prevede che:
 “La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso”.
- il **C.C.N.L. UNIONCHIMICA/CONFAPI 26.7.2010** per il settore **Chimico** (art. 41, punto B, 6° comma) prevede che:
 “La malattia sopravvenuta durante un periodo di ferie, le sospende in caso di ricovero ospedaliero”.
- il **C.C.N.L. ANIEM/CONFAPI 12.5.2010** per il settore **Edile** (Parte operai, art. 15, ultimo comma e parte impiegati, art. 62, ultimo comma) prevede che:
 “La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:
 - malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
 - malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.
 L’effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l’espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.”
- il **C.C.N.L. UNITAL/CONFAPI 19.7.2010** per il settore **Legno** (Parte operai, art. 13, punto C, 6° comma) prevede che:
 “La malattia e l’infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro e l’INPS, secondo le disposizioni dallo stesso emanate, siano in grado di effettuare tempestivamente i controlli loro consentiti dalla legge, fermo restando l’obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo”.
- il **C.C.N.L. UNIONCHIMICA/CONFAPI 26.7.2010** per il settore **Materie Plastiche/Gomma** (art. 21, 4° comma) prevede che:
 “Qualora durante il periodo feriale sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, le ferie si considerano interrotte per la durata del ricovero medesimo”.
- il **C.C.N.L. UNIONMECCANICA/CONFAPI 3.6.2010** per il settore **Metalmeccanico** (art. 50, punto 2, comma 9) prevede che:
 “La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 6° comma dell’articolo 32 ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:
 a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
 b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.
 L’effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l’espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.”
- il **C.C.N.L. UNIONTESSILE/CONFAPI 22.7.2010** per il settore **Pelli e cuoio** (Art. 49, punto C, 4° comma) prevede che:
 “Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie durante i previsti periodi di conservazione del posto”.
- il **C.C.N.L. UNIONTESSILE/CONFAPI 22.7.2010** per il settore **Tessile/Abbigliamento** (Parte generale, art. 53, punto B, 4° comma) prevede che:
 “Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie durante i previsti periodi di conservazione del posto”.

6 - MISURA

L’art. 10 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66 (1), entrato in vigore il 29.4.2003, ha previsto che:

- la durata del periodo feriale non può essere inferiore a 4 settimane, fatta salva la possibilità per i contratti collettivi di stabilire condizioni di miglior favore;
- tale 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 in corso d'anno.

Per i minori, ivi compresi gli apprendisti, sia operai che impiegati, rimane in vigore quanto previsto dal D. Lgs. 4.8.1999 n. 345 e pertanto, **fino al compimento del 16° anno di età, spettano 30 giorni annui** (di calendario, comprese domeniche ed eventuali festività cadenti nel periodo).

La tassatività della norma, che esclude (salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno) **la possibilità di sostituire l'effettivo godimento di 4 settimane di ferie con la relativa indennità per ferie non godute, seppur non specificamente sanzionata**, induce a consigliare :

- di tenere separata, anno per anno, la contabilizzazione della maturazione delle ferie dagli altri istituti contrattuali, quali ex festività e riduzioni annue dell'orario di lavoro, per i quali non esiste un analogo divieto di sostituirne il godimento con la relativa indennità;
- di tenere separati gli eventuali periodi di ferie eccedenti le 4 settimane (previsti da alcuni C.C.N.L.), per i quali non esiste un analogo divieto di monetizzazione;
- in caso di mancata previsione di utilizzo di 4 settimane in corso d'anno, di concedere in via prioritaria permessi in conto ferie fino ad esaurimento di 4 settimane all'anno.

6.1 - LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Per i lavoratori, che prestano la propria opera per un numero di ore o di giornate inferiori a quelle previste per i lavoratori a tempo pieno, spettano non già un numero proporzionale di giornate di ferie ma un numero proporzionale di ore, distribuite nello stesso numero di giornate di ferie previste dal C.C.N.L.

Pertanto, ad un lavoratore che presti la propria opera per il 50% delle ore previste per il tempo pieno, se il contratto di lavoro prevede 4 settimane di ferie/anno, spetteranno non già 2 settimane retribuite al 100% ma sempre 4 settimane, retribuite al 50%, cioè con la stessa retribuzione che avrebbe percepito lavorando.

7 – EPOCA

L'art. 10 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66 (v. precedente punto 6 "Misura") (1) fa inoltre salvo quanto previsto dall'art. 2109 cod. civ. (Periodo di riposo), che recita:

"Il prestatore di lavoro 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 è stabilita dalla legge, 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."

La decisione sul periodo di godimento delle ferie spetta cioè al datore di lavoro, che ne dovrà dare preventiva comunicazione ai propri dipendenti.

Solo alcuni Contratti nazionali di lavoro ne prevedono l'esame (mai la contrattazione o l'accordo) con le Rappresentanze Sindacali presenti in aziendali (es. R.S.U.).

Pertanto in nessun caso il lavoratore può stabilire unilateralmente il periodo delle proprie ferie.

Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono inoltre:

- la fissazione di un massimo o minimo di settimane consecutive (in genere 2 o 3), salvo diverse intese aziendali;
- il godimento in un certo arco di tempo (ad esempio tra giugno e settembre);
- contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente;
- la comunicazione alle maestranze con adeguato preavviso.

Le ferie di norma devono pertanto avere un carattere continuativo, almeno per il numero di settimane previsto dalla contrattazione collettiva.

8 - FERIE E PREAVVISO

A norma dell'art. 2109 cod. civ. (riportato nel precedente punto 8 "Epoca"), **il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie.**

Rileviamo tuttavia che alcuni Contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono una deroga a tale non sovrapposibilità, in caso di specifico accordo tra le parti. Ad esempio:

- il **C.C.N.L. UNIONALIMENTARI/CONFAPI 16.9.2010** per il settore **Alimentare** (art. 58, comma 4) prevede che:

“ Il periodo di preavviso può coincidere con il periodo di ferie, se in tal senso concordato tra le parti.”

- il **C.C.N.L. UNIONCHIMICA/CONFAPI 26.7.2010** per il settore **Chimico** (art. 58, comma 2) prevede che:
“ Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie salvo diverso accordo tra le parti.”
- il **C.C.N.L. UNIONCHIMICA/CONFAPI 26.7.2010** per il settore **Materie Plastiche/Gomma** (art. 65, comma 2) prevede che:
“ Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie, salvo se espressamente concordato.”

9 - FESTIVITA' CADENTI NEL PERIODO FERIALE

Il trattamento delle festività (con esclusione delle domeniche) cadenti nel periodo feriale é normalmente previsto dai vari C.C.N.L. di settore, ai quali pertanto si rinvia, in due diverse maniere:

- a - con il trattamento economico relativo alle festività stesse, senza prolungamento del periodo di ferie;
- b - con il prolungamento delle ferie, sostituibile o non con la relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il C.C.N.L. nulla preveda in merito, le aziende potranno ovviamente adottare la soluzione ritenuta più opportuna o idonea.

10 – RETRIBUZIONE

L'art. 2109 del Codice Civile (riportato nel precedente punto 8 “Epoca”), pur usando l'espressione “ferie retribuite”, non stabilisce quale debba essere la retribuzione spettante.

Di norma tuttavia i C.C.N.L. prevedono che il lavoratore debba percepire la normale retribuzione, cioè quella “globale di fatto” che avrebbe percepito se in tale periodo avesse lavorato, per tale intendendosi quella comprendente tutti gli elementi (principali o accessori) che la compongono, quali: il minimo tabellare, l'indennità di contingenza, i superminimi individuali e collettivi, gli scatti di anzianità, ecc.

Rimangono pertanto esclusi i compensi che hanno natura occasionale o comunque non ricorrente.

Ci si deve invece rifare ai C.C.N.L. per tutti quegli elementi della retribuzione collegati alle modalità di prestazione dell'attività lavorativa, quali ad esempio:

- lavoro a cottimo;
- lavoro a turni avvicendati;
- lavoro prestato in particolari condizioni di luogo, ambiente, tempo.

Il trattamento economico corrisposto per ferie godute (per le ferie non godute si veda il successivo punto 15.1) é retribuzione a tutti gli effetti e pertanto soggetto ai contributi ed imposta fiscale del mese in cui tale trattamento viene corrisposto.

11 - LAVORATORI A DOMICILIO

In considerazione del particolare rapporto che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore a domicilio, la legge n. 877/1973 - art. 8 - ha previsto la sostituzione del godimento delle ferie con una correlativa maggiorazione della retribuzione, la cui entità é demandata alla contrattazione collettiva o, in mancanza, da definirsi da parte di una apposita Commissione Regionale.

12 - DIRIGENTI INDUSTRIALI

A partire dal 1° gennaio 1980, il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a **35 giorni** (non sono previste ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro annuo e, in tali 35 giorni, sono comprese le 4 ex festività di cui alla legge n. 54/1977).

Nel calcolo del predetto periodo di ferie sono escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge ma sono invece **compresi i sabati**.

In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo contrattuale di ferie maturato come impiegato.

L'art. 7 del C.C.N.L. Dirigenti CONFAPI 22.12.2010 precisa che: “Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le quattro settimane ..., non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il 1° semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno.”

Rammentiamo tuttavia che l'art. 10 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66, entrato in vigore il 29 aprile 2003, ha esplicitamente

previsto che: **“Tale 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.”**.

In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

13 - PERIODO DI PROVA INTERROTTO PER FERIE

Ai fini dell'effettuazione del “periodo di prova”, non può essere considerato utile il tempo in cui il lavoratore interessato abbia dovuto interrompere la sua prestazione, a seguito della sospensione dell'attività aziendale per ferie collettive (Corte di Cassazione - sentenza 15.3.1976).

All'atto dell'assunzione in prova, avvenuta nell'imminenza di ferie collettive, è comunque consigliabile che l'Azienda comunichi tale circostanza al lavoratore ai fini del prolungamento del periodo di prova stesso.

14 - INDENNITA' SOSTITUTIVA PER FERIE NON GODUTE

L'art. 36 della Costituzione prevede che **“Il lavoratore ha diritto... a ferie annuali retribuite e non può rinziarvi”**.

Inoltre l'art. 10 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66 (1), entrato in vigore il 29 aprile 2003, ha esplicitamente previsto che: **“Tale 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.”**.

Questo significa che:

- **le parti non possono, a pena di nullità, pattuire la rinuncia né preventiva né successiva al godimento di 4 settimane di ferie** e tanto meno il lavoratore o l'azienda possono rispettivamente chiederne o corrisponderne l'indennità sostitutiva (naturalmente salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno);
- **il periodo entro il quale le 4 settimane di ferie devono essere godute deve di norma coincidere con il periodo, cioè l'anno, di maturazione**; tale anno, per prassi aziendale, può essere quello feriale (es. 1° settembre-31 agosto) o solare (1° gennaio - 31 dicembre);

L'indennità sostitutiva dovrà pertanto essere corrisposta **solo** in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno e cioè nei casi di:

- **dimissioni, licenziamento o risoluzione consensuale;**
- **scadenza del termine nei rapporti a tempo determinato;**
- **morte;**
- **risoluzione del rapporto nel corso o al termine del periodo di prova.**

Al pagamento di tale “indennità sostitutiva” non corrisponde tuttavia:

- il pagamento degli assegni per il nucleo familiare;
- la trattenuta giornaliera dei pensionati di vecchiaia che lavorano;
- la maturazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

14.1 – TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO INPS

L'importo corrisposto a titolo di **ferie godute o di indennità sostitutiva per ferie non godute è soggetto ai normali contributi previdenziali ed assistenziali.**

La disciplina attinente l'imposizione contributiva dei compensi per ferie non godute è stata oggetto di numerosi interventi e precisazioni da parte del Ministero del Lavoro e dell'INPS:

- lettera del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 6/PS/60985 del 14 maggio 1998 (7);
- circolare INPS 23 giugno 1998 n. 134 (8);
- messaggio INPS 30.7.1998 n. 28714 (9)
- circolare INPS 7 ottobre 1999 n. 186 (10);
- messaggio INPS 13 giugno 2001 n. 101 (11);
- circolare INPS 15 gennaio 2002 n. 15 (12);
- messaggio INPS 27 giugno 2003 n. 79, messaggio INPS 3 luglio 2006 n. 18850, circolare 21 dicembre 2007 n. 136, circolare 15 gennaio 2010 n. 7, circolare 27 dicembre 2010 n. 162 e circolare 14 dicembre 2011 n. 155 (13).

Dopo l'entrata in vigore, dal 29 aprile 2003, del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66 (1), che prevede il diritto per il lavoratore di

fruire di un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, periodo che non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'attuale situazione, relativamente ai **termini oltre i quali decorrono i contributi, indipendentemente dall'effettiva erogazione della relativa indennità sostitutiva**, risulta pertanto essere la seguente:

- * **il divieto è limitato a quattro settimane e pertanto possono essere sostituiti con la relativa indennità sostitutiva eventuali periodi superiori a quattro settimane, previsti dai contratti collettivi;**
- * **la norma, in base al principio di non retroattività della legge, si applica ai periodi di ferie non ancora maturati alla data del 29 aprile 2003 e pertanto le ferie maturate e non godute a tale data possono essere sostituite con la relativa indennità sostitutiva;**
- * **la modifica normativa non comporta la necessità di rivedere le istruzioni impartite sulle modalità di adempimento degli obblighi previdenziali in materia di compenso per ferie non godute**, che rimangono applicabili per le fattispecie (ormai quantitativamente circoscritte) in cui sia possibile il ricorso alla attribuzione del predetto compenso e pertanto rimangono integralmente confermate le istruzioni dell'INPS, date con circolari 7.10.1999 n. 186 (10) e 15.1.2002 n. 15 (12), che prevedono:

Caso 1: Esistenza di una previsione contrattuale (collettiva o aziendale)

In presenza di una previsione contrattuale (collettiva o aziendale), che regolamenti la fruizione delle ferie, prevedendo un termine per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, la scadenza dell'obbligazione contributiva coincide con quella di tale previsione contrattuale.

Tuttavia, al fine di agevolare l'effettivo godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze delle imprese e dei lavoratori, **i regolamenti aziendali o anche le pattuizioni individuali possono prevedere un termine ulteriore per l'effettiva fruizione delle ferie.**

Caso 2: Mancanza di una previsione contrattuale (collettiva o aziendale)

In mancanza di una previsione contrattuale (collettiva o aziendale), che regolamenti la fruizione delle ferie, prevedendo un termine per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, la scadenza dell'obbligazione contributiva è fissata al 18° mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

Pertanto:

- per le ferie maturate nel 2011, la scadenza è fissata al **30 giugno 2013;**
- per le ferie maturate nel 2012, la scadenza è fissata al **30 giugno 2014.**

Il versamento dei relativi contributi deve essere effettuato entro il 16 luglio successivo, prorogabile al 16 agosto, in quanto l'indennità per ferie non godute è considerata un elemento o evento che comporta variazioni nella retribuzione imponibile (delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INPS 26.3.1993 n. 5) (14).

Come si può notare, al fine di evitare contestazioni da parte dell'INPS, con applicazione della disciplina sanzionatoria prevista per i ritardati versamenti (15), è pertanto **assolutamente necessario che il godimento delle ferie e, in caso di mancato godimento, il termine per l'erogazione della relativa indennità sostitutiva, siano previsti da un regolamento aziendale o da pattuizioni individuali.**

L'INPS con messaggio 3.7.2006 n. 18850 (13) fornisce chiarimenti in merito al termine di adempimento dell'obbligazione contributiva per ferie non godute, per i casi nei quali intervengano delle cause legali di sospensione del rapporto di lavoro (es. malattia, maternità, ecc.).

In tal senso l'Istituto precisa che i limiti temporali generali per l'adempimento dell'obbligazione contributiva nell'ipotesi di ferie non godute rimangono fissati al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie stesse ma tuttavia, nelle ipotesi di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per le cause contemplate da norme di legge, verificatesi nel corso di tali diciotto mesi, tali termini rimangono sospesi per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento.

Il predetto termine riprende a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'attività lavorativa.

In merito agli **altri istituti contrattuali, quali R.O.L. ed ex festività**, che di norma maturano per anno solare (1° gennaio-31 dicembre), l'INPS, con la circolare 8 luglio 2011 n. 92, ha illustrato le modalità operative per la gestione degli aspetti contributivi connessi, al mancato godimento dei permessi per riduzione orario (c.d. ROL) o per le ex festività, oppure al mancato pagamento delle relative indennità sostitutive. Con successivo messaggio 13 luglio 2011 n. 14605, l'Istituto precisa che il riferimento per il termine della fruizione dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività o della corresponsione di una indennità sostitutiva, può essere costituito sia dalla contrattazione collettiva nazionale sia da quella di secondo livello. Resta sempre possibile, il ricorso alla pattuizione individuale. In presenza di una siffatta previsione, l'obbligazione contributiva scadrà in coincidenza con il predetto termine. Qualora non esista nessun riferimento contrattuale, né, le parti, abbiano concordato alcunchè circa il termine per il godimento dei permessi, questi ultimi possono essere liberamente gestiti, senza previsione di scadenza per la connessa obbligazione contributiva.

14.1.1 - MODALITÀ DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI INPS

Individuato il momento impositivo con i criteri sopra esposti, i datori di lavoro devono sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute ancorché non corrisposto.

Tuttavia l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle ferie.

Pertanto, può verificarsi il caso in cui le ferie vengano effettivamente godute in un periodo successivo al momento impositivo; in tale ipotesi il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto.

Con l'entrata in vigore dei flussi retributivi UNIEMENS, l'INPS con la circolare 15 gennaio 2010 n. 7 (16) ha emanato le modalità operative per il recupero dei contributi sul compenso per le ferie non godute dal periodo "gennaio 2010", (previste anche nel documento tecnico), di seguito riportate.

Il flusso UNIEMENS consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie dal 1° gennaio 2005. Conseguentemente, la procedura per il recupero della contribuzione è stata notevolmente semplificata, in quanto - attraverso una specifica variabile retributiva con la causale FERIE - si consente al datore di lavoro, al momento della eventuale fruizione delle ferie, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

Elemento <VarRetributive>

<AnnoMeseVarRetr>

Indica l'anno ed il mese della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile retributiva. In presenza della causale FERIE si determinerà una variazione in diminuzione dell'imponibile di tale denuncia. Tale informazione va espressa nel formato "AAAA-MM".

<InquadramentoLav>

Indica gli elementi identificativi della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile. Qualora tali elementi siano coincidenti con quelli della denuncia corrente, l'elemento può essere omissivo.

<CausaleVarRetr>

Indica la motivazione all'origine della variabile retributiva e ne determina le modalità di utilizzo.
Per la variabile in questione può assumere il valore:

| | |
|--------------|--|
| FERIE | <p>Significato: indica l'avvenuta fruizione delle ferie precedentemente assoggettate a contribuzione previdenziale e indicate nell'imponibile della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile in diminuzione. Ciò comporta la diminuzione dell'imponibile del mese della denuncia originaria ed il recupero, sulla denuncia corrente, della relativa contribuzione.</p> <p>Utilizzo: può essere utilizzata in tutte le denunce dell'anno.</p> <p>Ai fini del conto assicurativo individuale, determina la diminuzione dell'imponibile della denuncia originaria, a partire da quella con decorrenza "2005-01" di un importo pari a quanto indicato nell'elemento <ImponibileVarRetr>. Ai fini del titolo contributivo, determina un recupero contributivo sulla denuncia corente pari all'importo indicato nell'elemento <ContributoVarRetr>.</p> <p>Dovranno quindi essere compilati entrambi gli elementi <ImponibileVarRetr> e <ContributoVarRetr>.</p> |
|--------------|--|

<ImponibileVarRetr>

ELEMENTO CON VALENZA CONTRIBUTIVA.

Elemento obbligatorio. Indica la quota di retribuzione che comporta la diminuzione dell'imponibile dell'anno di riferimento

<ContributoVarRetr>

ELEMENTO CON VALENZA CONTRIBUTIVA.

Elemento obbligatorio per la causale **FERIE**. Indica l'importo della contribuzione da recuperare riferita alla quota di imponibile oggetto della variabile.

14.2. – TRATTAMENTO FISCALE

L'importo corrisposto a titolo di ferie godute o di indennità sostitutiva per ferie non godute è soggetto all'imposta fiscale ordinaria (Irpef) del mese nel quale viene erogato (codice versamento: 1001) (17).

Fino a tutto il 1995 l'unica eccezione a tale regola era rappresentata dal pagamento effettuato in un periodo d'imposta successivo a quello di maturazione delle ferie.

Solo in quest'ultimo caso l'indennità sostitutiva per ferie non godute era cioè soggetta al regime di tassazione separata (di cui all'art. 16, comma 1, lettera b del Testo unico delle imposte sui redditi), applicando l'aliquota media del biennio precedente (codice versamento: 1002).

Pertanto se ad esempio in un'azienda le ferie maturavano nel periodo 1° settembre 1994 – 31 agosto 1995 dell'anno successivo:

- se le ferie maturate e non godute al 31 Agosto 1995 fossero state compensate, a titolo di indennità sostitutiva, entro il 31 dicembre 1995, la relativa indennità era soggetta al regime di tassazione ordinaria nel mese in cui viene erogata;
- qualora invece le ferie maturate e non godute al 31 Agosto 1995 fossero state compensate, a titolo di indennità sostitutiva, dopo il 31 dicembre 1995, la relativa indennità era soggetta al regime di tassazione separata.

In tal senso si era espresso il Ministero delle Finanze (Dipartimento entrate - Direzione centrale affari giuridici e contenzioso tributario, Div. V . R.M. 12.1.1995, n. III - 5-2191).

A partire dall'anno fiscale 1996 (18) tale situazione è tuttavia stata modificata dall'art. 3, comma 82, lettera a) della legge 28.12.1995 n. 549, di accompagnamento alla Legge Finanziaria 1996, che ha modificato l'art. 16 comma 1 lettera b) del Testo Unico, **limitando l'ambito di applicazione della tassazione separata agli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti.**

Il Ministero delle Finanze, con la circolare 5.2.1997 n. 23/E (G.U. 13.2.1997 n. 36), fornendo i primi chiarimenti successivi all'entrata in vigore di tale legge, ha:

- **escluso dalla tassazione separata l'ipotesi di un accordo tra le parti per un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti;**
- **indicato, tra le cause non dipendenti dalla volontà delle parti, a titolo meramente esemplificativo, l'accertata situazione di grave dissesto finanziario e il tardivo pagamento del trattamento della cassa integrazione.**

15 - ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

I periodi di ferie goduti fanno maturare il diritto all'assegno per il nucleo familiare anche nell'ipotesi in cui non si siano raggiunte le 104 o 120 ore di effettiva prestazione nel mese, rispettivamente per gli operai o per gli impiegati.

I giorni di ferie godute sono cioè considerati lavorativi anche agli effetti del raggiungimento di tali limiti orari.

Invece non fanno decorrere tale diritto **i periodi di ferie maturati ma non goduti** e quindi retribuiti con la relativa "indennità sostitutiva" (**solo** nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno - v. precedente punto 14).

16 - DIFFERIMENTO CONTRIBUTI INPS PER CHIUSURA DELL'AZIENDA PER FERIE

Le aziende che, a causa della chiusura per ferie collettive non siano in grado di effettuare gli adempimenti contributivi entro le scadenze di legge possono richiedere al Comitato Provinciale dell'INPS di Brescia il differimento del termine.

A tale proposito si rammenta che:

- le domande di differimento degli adempimenti contributivi per ferie collettive, sia per il pagamento dei relativi contributi che per l'invio delle denunce UNIEMENS, devono essere inoltrate esclusivamente per via telematica entro il 31 maggio (*);
- il differimento può essere concesso per gli adempimenti di un solo mese anche se le ferie vengono fruito in un periodo posto a cavallo di due mesi e per il mese in cui cade la maggior parte del periodo feriale;
- il beneficio può essere attribuito per una sola volta all'anno anche se la chiusura per ferie collettive si è protratta per meno di un mese e quindi siano previsti più periodi di chiusura per ferie collettive;
- il differimento non può superare il giorno 16 del mese successivo a quello in cui avrebbe dovuto essere effettuato il versamento;
- il versamento dei contributi deve essere effettuato in unica soluzione entro il termine differito autorizzato e la somma deve essere maggiorata degli interessi di dilazione in atto al momento del versamento (**), applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{Capitale} \times \text{n. giorni} \times \text{tasso}}{360 \times 100}$$

L'importo di tali interessi, sarà esposto nelle denunce UNIEMENS, nell'elemento <DenunciaAziendale>.

<AltrePartiteADebito>, <CausaleADebito> con il codice D100 (INPS - mess. 6.4.1993 n. 23138), Interessi differimento.

Si fa presente che, qualora il versamento sia eseguito dopo la scadenza autorizzata dall'INPS, la ditta deve versare le sanzioni amministrative previste dalle vigenti leggi in materia.

L'INPS (circ. 23.8.2002 n. 146) ha precisato che, in caso di autorizzazione al differimento degli adempimenti contributivi per ferie collettive, i giorni di differimento, ai fini della presentazione delle denunce con sistemi automatizzati, andranno sommati al termine di presentazione.

(*) Il Consiglio di Amministrazione dell'INPS, con delibera n. 5 del 14 gennaio 1983, ha concesso ai Comitati Provinciali la possibilità di valutare l'opportunità di autorizzare al differimento le aziende che trovandosi "in situazioni particolari" presentino la domanda anche oltre il 31 maggio. L'INPS con messaggio 18 maggio 2012 n. 8609 ha comunicato che, per l'invio della richiesta, è necessario utilizzare esclusivamente il canale telematico disponibile sul portale dell'Istituto www.inps.it ed accessibile mediante PIN.

(**) Il tasso degli interessi, che dall'8 maggio 2013 è fissato nel 6,50% (19), potrà variare in relazione ad eventuali nuove misure. All'atto del versamento l'azienda dovrà pertanto verificare il tasso in vigore.

17 - SANZIONI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI CONCESSIONE DELLE FERIE

L'articolo 10 del D. Lgs. n. 66/2003 (1), come modificato dal D. Lgs. n. 213/2004 (20), stabilisce 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, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione".

L'art. 7 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 ha modificato le sanzioni (21). Il nuovo testo dell'art 18 bis del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 così modificato prevede che in caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10 comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro.

Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

(1) Cfr. APIAPPUNTI n. 4/Aprile 2003 pag. L/285.

(2) Così, ad esempio:

- la Corte di Cassazione (Sez. Lav. sentenza 13.3.1980 n. 1680) ha precisato che il periodo di sospensione dal lavoro con ricorso alla CIG, essendo conseguente non a decisioni unilaterali del datore di lavoro ma a situazioni di carattere congiunturale o strumentale, non può ritenersi utile alla maturazione di alcun Istituto contrattuale di carattere economico;
- la Corte di Cassazione (Sez. Lav. sentenza 17.1.1991 n. 408) ha precisato che, durante la sospensione, resta sospeso anche il diritto al godimento delle ferie;
- la Corte di Cassazione (Sez. Lav. sentenza 28.5.1986 n. 3603) ha precisato che il diritto al godimento delle ferie presuppone l'oggettiva esigenza del recupero delle energie psicofisiche spese nell'effettiva prestazione lavorativa, ma non è suscettibile di riduzione proporzionale alle ore non lavorate in relazione alla situazione di lavoratori in Cassa integrazione ad orario ridotto; pertanto, per l'attività lavorativa, ancorché in tutto od in parte ad orario ridotto, spetta ai lavoratori il diritto al periodo di ferie retribuite, quale contrattualmente previsto, ed il relativo importo è proporzionalmente a carico del datore di lavoro per le ore di attività effettivamente prestata, mentre è a carico della Cassa integrazione per la parte corrispondente alla riduzione di orario.

(3) Il numero delle ore è sceso da 40 a 32 a partire dal 1986, a seguito della riammissione tra le festività da godere dell'Epifania.

(4) Segnaliamo la sentenza della Corte di Cassazione Sez. Lav. 15.2.1985 n. 1315, che ha previsto che il periodo di assenza dal lavoro per sciopero non è utile ai fini del conseguimento del diritto alle ferie annuali retribuite, poiché l'esercizio di tale diritto comporta, in relazione alla sinallagmaticità che caratterizza le prestazioni delle parti del rapporto di lavoro, il venir meno dell'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione.

(5) Cfr. APIFLASH n. 19 del 3 giugno 1999 pag. L/ 89.

(6) Per le malattie insorte prima dell'inizio delle ferie l'INPS conferma che tale malattia non dà luogo, sino a concorrenza, al decorso delle ferie ma al pagamento dell'indennità di malattia.

(7) Cfr. APIAPPUNTI n. 1/Gennaio 1991 pag. L/22.

(8) Cfr. APIAPPUNTI n. 7/Luglio 1998 pag. L/530.

L'INPS aveva fornito le indicazioni concordate con il Ministero del Lavoro, per individuare il momento nel quale scatta, per il datore di lavoro, l'obbligo contributivo per il compenso contrattualmente spettante per ferie maturate e non godute, distinguendo due ipotesi:

- qualora il contratto nazionale applicabile e/o un accordo collettivo, anche aziendale, prevedano esplicitamente un termine per il godimento delle ferie, l'imposizione contributiva decorre dallo stesso mese;
 - in mancanza di tale termine, in applicazione dei criteri previsti dalla convenzione OIL 24.6.1970 n. 132, la scadenza dell'obbligo contributivo per le ferie non godute è fissata dall'INPS al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare cui si riferiscono.
- (9) Cfr. APIFLASH n. 19 del 20 ottobre 1998 pag. L/ 143.
A seguito delle difficoltà applicative insorte, soprattutto riguardo ai periodi precedenti l'anno 1998, l'INPS ne ha di fatto sospeso l'applicazione, con esplicito "invito" in tal senso alle proprie Sedi, in attesa di ulteriori istruzioni.
- (10) Cfr. APIAPPUNTI n. 9/Ottobre 1999 pag. L/721. L'INPS è tornata sull'argomento, dopo le disposizioni in materia emanate con la circolare 23.6.1998 n. 134 (v. nota 11), la cui effettiva operatività è stata successivamente sospesa (v. nota 12) a seguito delle difficoltà applicative insorte relativamente agli anni precedenti il 1999.
- (11) Cfr. APIAPPUNTI n. 6/Giugno 2001 pag. L/471.
- (12) Cfr. APIAPPUNTI n. 1/Gennaio 2002 pag. L/13.
- (13) Cfr. APIFLASH n. 11 del 10.7.2003 pag. L/73, in APIFLASH n. 18 del 20 luglio 2006 pag. L/177 - messaggio INPS 3.7.2006 n. 18850 : - OGGETTO: sospensione del termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva per ferie non godute. - Pervengono a questa Direzione richieste di chiarimenti circa il termine d'adempimento dell'obbligazione contributiva per ferie non godute per i casi nei quali intervengano delle cause legali di sospensione del rapporto di lavoro (es. malattia, maternità, ecc.). I limiti temporali generali per l'adempimento dell'obbligazione contributiva nell'ipotesi di ferie non godute sono stati illustrati nelle circolari n. 134/98 , n. 186/99 e n. 15/2002 . Le circolari hanno chiarito che il termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva sul compenso per ferie non godute, è fissato, in via residuale (Cfr. Convenzione dell'OIL n. 132/70), al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie stesse. Si ritiene che nelle ipotesi d'interruzione temporanea della prestazione di lavoro per le cause contemplate da norme di legge, verificatesi nel corso del termine di diciotto mesi, lo stesso rimanga sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento medesimo. Il predetto termine riprende a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'attività lavorativa . Cfr. circolare INPS 21.12.2007 n. 136 in APIFLASH n. 2 del 17 gennaio 2008 pag. L/13, circolare 15 gennaio 2010 n. 7 in APIAPPUNTI n. 1/Gennaio 2010 pag. L/19, circolare 27.12.2010 n. 162 in APIFLASH n. 1 del 20 gennaio 2011 pag. L/50, circolare 14 dicembre 2011 n. 155 pubblicata nel sito di APINDUSTRIA – Servizi – Archivio documenti - settore Sindacale in data 23 dicembre 2011.
- (14) La delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INPS 26.3.1993 n.5 ha previsto che rientrino nelle fattispecie indicate:
- i compensi per lavoro straordinario;
 - le indennità di diaria o missione;
 - l'indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS;
 - le indennità riposi per allattamento;
 - le giornate retribuite per donatori sangue;
 - le riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL;
 - i permessi non retribuiti;
 - le astensioni dal lavoro;
 - **le indennità per ferie non godute;**
 - i congedi matrimoniali;
 - le integrazioni salariali (non a zero ore).
- (15) Cfr. APIAPPUNTI n. 6/Giugno 2001 pag. L/485.
- (16) Cfr. APIAPPUNTI n. 5/Maggio 2005 pag. L/250.
- (17) La tesi secondo la quale tale indennità è un risarcimento danni e pertanto non è assoggettabile a contributi ed imposta fiscale (sostenuta da alcune Commissioni tributarie) appare suggestiva ma insostenibile tenuto conto che comunque sono somme erogate in dipendenza del rapporto di lavoro e che in ogni caso né la legge 30.4.1969 n. 153 (relativamente ai contributi) né il D.P.R. 22.12.1986 N. 917 (relativamente all'imposta fiscale) prevedono espressamente tale esclusione.
Nel senso dell'assoggettabilità ad IRPEF sono peraltro intervenuti:
- il Consiglio di Stato, con il parere 14.4.1992 n. 340, richiesto dall'Amministrazione finanziaria a seguito di pressanti sollecitazioni da parte di Amministrazioni ed Enti pubblici;
 - la Corte di Cassazione, con sentenza 2.5.1994-26.9.1994 n. 7868;
 - il Ministero delle Finanze (Dipartimento entrate - Direzione centrale affari giuridici e contenzioso tributario, Div. V . R. M. 12.1.1995, n. III - 5-2191), che ha precisato che l'indennità per ferie non godute:
 - concorre alla formazione del reddito complessivo in regime ordinario qualora le ferie non godute si riferiscano allo stesso periodo d'imposta in cui il dipendente lascia il servizio;
 - è soggetta al regime di tassazione separata (di cui all'art. 16, comma 1, lettera b del Testo unico delle imposte sui redditi), applicando cioè, l'aliquota media del biennio precedente (codice versamento: 1002), qualora invece il pagamento dell'indennità venga effettuato in un periodo d'imposta successivo a quello di maturazione delle ferie.
- (18) Al fine di superare il contenzioso in atto, il Ministero delle Finanze (circ 5.2.1997 n. 23/E, pubblicata sulla G.U. 13.2.1997 n. 36), ha escluso che, per periodi d'imposta precedenti al 1995, si desse luogo a rimborsi d'imposta o a restituzione di somme già rimborsate.
- (19) Il tasso degli interessi di dilazione è fissato dall'INPS, incrementando di 6,00 punti percentuali il Tasso Ufficiale di Riferimento (T.U.R.) comunicato dalla Banca Centrale Europea. All'atto del versamento l'azienda verificherà pertanto il tasso in vigore per evitare un erroneo calcolo degli interessi.
- (20) Cfr. APIAPPUNTI n. 8/Agosto-Settembre 2004 pag. L/329.

(21) Cfr. APIAPPUNTI n. 5/Maggio 2004 pag. L/226.

Cfr. APIFLASH n. 31 del 16 Dicembre 2010 pag. L/357 in cui stato pubblicato l'art. 7 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha modificato le sanzioni. Il nuovo testo prevede:

Art. 7. (Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

1. All'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come da ultimo modificato dall'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 e' sostituito dal seguente:

3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. **In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.**

Per qualsiasi ulteriore informazione preghiamo di rivolgersi all'Ufficio Sindacale di Apindustria Brescia - Tel. 030 23076 Fax 030 23076160 - sindacale@apindustria.bs.it

Brescia, 12 giugno 2013