
Le ferie annuali: periodo di fruizione annuale

di [Angelo Facchini](#)

Publicato il 9 Dicembre 2011

il 31 dicembre è la data di chiusura del periodo di maturazione delle ferie: ecco gli obblighi del datore di lavoro in relazione alla loro effettiva fruizione da parte dei dipendenti

Le ferie annuali costituiscono la “pausa lavorativa” utile a far reintegrare le energie al lavoratore dopo un anno di lavoro. I datori di lavoro sono tenuti a consentire l’effettuazione delle ferie a tutte le categorie di lavoratori, inclusi i collaboratori domestici ed i lavoratori assunti in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo. Il diritto alle ferie matura in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato, spettano anche durante una serie di assenze, come: l’astensione obbligatoria della madre e il congedo di paternità, la malattia, le ferie stesse, il congedo matrimoniale e la fruizione dei permessi ex legge n. 104/1992. Non maturano, salvo diverso accordo delle parti, durante il servizio di leva, le aspettative varie, lo sciopero e le assenze non giustificate, la sospensione per cassa integrazione a zero ore, il congedo parentale. In linea generale la misura complessiva ed i criteri di determinazione del numero di giorni di ferie spettanti al singolo lavoratore sono normalmente previsti dalla contrattazione collettiva; a carattere individuale il potere di stabilire quando il dipendente possa materialmente assentarsi spetta al datore di lavoro. Non si tratta, però, di un potere assoluto, il comma 2 dell’art. 2109 del Codice civile stabilisce che la decisione deve essere presa “tenuto conto delle esigenze dell’impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”.

Il periodo minimo di ferie annuali, normalmente quattro settimane, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. Il predetto periodo minimo di 4 settimane, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e fatta eccezione per alcune particolari categorie di lavoratori, 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.

Il Ministero del lavoro ha precisato che, qualora la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, venga impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l’individuazione di

un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa.

In relazione a questo dettato della norma è possibile distinguere tre diversi periodi di ferie, e precisamente:

- un primo periodo, di almeno due settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione;
- un secondo periodo, anch'esso di due settimane da fruire anche in modo frazionato;
- un terzo periodo, derivante dal fatto che il contratto collettivo o quello individuale prevedono più di 4 settimane di ferie, da fruire in modo frazionato e con possibilità di monetizzazione.

Come sopra detto il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva

per ferie non godute; tuttavia, vi sono alcune fattispecie nelle quali la monetizzazione delle ferie maturate e non godute è espressamente ammessa:

- con riferimento alle prime 4 settimane in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno (art. 10, comma 2, Dlgs 8 aprile 2003, n. 66);
- per le giornate spettanti al lavoratore che eccedono le prime quattro settimane;
- con riferimento ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno.

Se il godimento entro l'anno, e quindi di norma entro il 31 dicembre, di almeno due settimane di ferie regolarmente maturate non è possibile, e non si ricade in una delle ipotesi che legittimano la monetizzazione, il datore di lavoro rischia di incorrere in una sanzione amministrativa pecuniaria, tranne che, il mancato godimento del periodo feriale, sia ascrivibile a precise ragioni quali:

- l'assenza per malattia da parte del lavoratore;
- l'assenza per maternità;
- la malattia del bambino con ricovero ospedaliero che interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento;
- la sospensione a zero ore dell'attività lavorativa a causa dell'intervento della cassa integrazione guadagni;
- una condotta sostanzialmente non collaborativa del lavoratore, che di fatto rifiuti di astenersi dalla prestazione di lavoro pur ove invitato a programmare la riduzione del monte ferie maturato;
- altre causali (per esempio uno sciopero) che abbiano interessato un periodo che sarebbe stato destinato a ferie.

Nota 18 ottobre 2006, prot. n. 25/I/0004908 del Ministero del lavoro

“...il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile per comportamenti che non siano riconducibili ad una condotta dolosa o colposa ex art. 3 della legge n. 689/1981. Pertanto, qualora il lavoratore si assenti per un periodo di tempo talmente lungo da rendere impossibile la fruizione infra-annuale delle due settimane di ferie, il datore di lavoro non potrà essere ritenuto responsabile...” Inoltre, in tema di **giorni da smaltire**, il Ministero precisa che: *“al fine di evitare sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, impone di imputare prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento”*.

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria commisurata come segue:

- sanzione base: da 100 a 600 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori o verificatasi in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori o verificatasi in almeno 4 anni: da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta.

Il periodo cui si riferisce la violazione è quello di due settimane. Sarà sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo perché il datore di lavoro sia considerato soggetto alla sanzione indicata, anche nelle ipotesi in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso.

9 dicembre 2011

Angelo Facchini