

Guida alle ferie aziendali: maturazione e retribuzione

Vademecum sul diritto alle ferie: i riferimenti legislativi, come maturano, quando si godono, come vengono retribuite.

Ferie non godute indennizzabili

Il diritto a riposo settimanale e **ferie** annuali retribuite è sancito dalla Costituzione (*articolo 36, comma 3*) e regolamentato dal Codice Civile (*art. 2109*), dal Dlgs 66/2003 e successive modificazioni. Ogni lavoratore ha diritto a un **minimo** di 4 settimane di ferie, ossia **28 giorni** di calendario (non lavorativi, che corrisponderebbero a un periodo complessivo più lungo).

Maturazione e calcolo ferie

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, il numero di giorni di ferie matura **pro quota** nel tempo in base ai mesi di lavoro (distribuite nei 12 mesi), anche durante periodi di assenza (maternità, congedo matrimoniale, malattia, ferie). Il periodo **minimo** può aumentare in base ai **contratti di lavoro**. Ad esempio, nel caso di **settimane consecutive** di ferie, ai fini del computo del sabato o della domenica nel novero delle ferie fruito, bisogna far riferimento al singolo CCNL.

Alcuni **contratti** non contemplano il **sabato** come giornata lavorativa (e dunque restano esclusi dal calcolo), altri lo considerano come giornata lavorativa a zero ore (se si lavora da lunedì a venerdì ma in busta paga lo stipendio è calcolato su 26 giorni lavorativi) ed in questo caso il sabato compreso tra due settimane consecutive di ferie viene considerato come un giorno di ferie fruito. A meno di diverse disposizioni contrattuali, che la considerino lavorativa, la **domenica** resta esclusa dal novero. Quindi, chi si assenta per ferie da lunedì fino a secondo lunedì successivo, di fatto fruisce di 12 giorni.

Interruzione ferie

Se i contratti collettivi lo consentono, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie in presenza di serie ragioni: in caso di **richiamo**, il lavoratore avrà diritto a consumare la parte restante in un secondo momento. In caso di **malattia** il lavoratore può sospenderle temporaneamente se si verifica **prima delle ferie** e, a meno di avviso diverso da parte del datore di lavoro, riprenderle una volta esaurito il periodo di malattia stesso. Se invece la malattia interviene **durante le ferie**, il lavoratore ha diritto di goderle dopo la guarigione, previo accordo con l'azienda e sempre che la malattia rappresenti un impedimento per l'effettivo riposo e quindi impedisca il pieno godimento delle ferie.

Godimento e piano ferie

Ferie aziendali: comunicazione INPS entro maggio

Il periodo di ferie è stabilito dal **datore di lavoro**, che deve darne **comunicazione** al lavoratore.

Se l'azienda chiude per un certo periodo si parla di **ferie collettive**: in questo caso il lavoratore non può opporsi. Altrimenti, queste sono le regole:

- **due settimane** (salvo deroghe della contrattazione collettiva, che possono prevederne la riduzione per eccezionali ragioni di servizio, come previsto dalla nota del ministero del Lavoro *prot. n. 25/I/0004908 del 18 ottobre 2006*) **continuative** se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
- **altre due settimane** possono essere fruiti in **maniera frazionata**, entro 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione (salvo deroghe della contrattazione collettiva);
- **ulteriori giorni** eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva o individuale, fruibili in maniera frazionata, secondo i contratti o gli usi aziendali.

Retribuzione ferie

Il periodo minimo di ferie non è mai **monetizzabile** con due eccezioni:

- risoluzione del rapporto di lavoro,
- contratto a termine inferiore a un anno.

Ferie non godute

Ferie non godute: regole UE

Nel caso di **mancato godimento**, dopo la scadenza prevista (solitamente 18 mesi), il datore di lavoro deve versare i **contributi** all'**INPS**.

La mancata fruizione del periodo minimo legale fa scattare le seguenti **sanzioni** introdotte con l'art. 7 della legge n. 183/2010:

- da 100 a 600 euro per ogni lavoratore;
- da 400 a 1500 euro con violazioni per oltre 5 lavoratori o 2 annualità;
- Da 800 a 4.500 euro con violazioni per oltre 10 lavoratori o durate almeno 4 anni.