Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro sedi

PROGRAMMAZIONE FERIE E GODIMENTO PERMESSI RESIDUI

Con l'avvicinarsi dell'estate si ripropongono in maniera più sentita una serie di problematiche connesse al godimento di ferie e permessi.

Rispetto alle ferie, occorre ricordarsi dell'obbligo normativo connesso al loro godimento entro precise scadenze (almeno 2 settimane nell'anno di maturazione, il residuo entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvo diversa regolamentazione contrattuale, pertanto entro il prossimo 30 giugno il lavoratore dovrà fruire delle eventuali ferie residue maturate nel 2021) e alla conseguente pretesa dei contributi sulle ferie non godute nei termini.

Quanto ai permessi, istituto di origine contrattuale, gli stessi sono a disposizione dei lavoratori, ma i contratti collettivi stabiliscono di norma i termini ultimi per il loro godimento, pena la loro monetizzazione.

Potere di decidere le ferie

Se da un lato la Costituzione sancisce il diritto irrinunciabile del lavoratore a ferie annuali retribuite, dall'altro la legge ordinaria attribuisce al datore di lavoro il potere direttivo di stabilire quando esse devono essere godute.

L'art. 2109 del c.c. dispone infatti che il periodo di godimento delle ferie è stabilito dal datore – imprenditore o non imprenditore, pubblico o privato – tenendo conto sia delle esigenze dell'impresa che degli interessi del dipendente: ciò gli consente quindi di decidere se e quando chiudere l'impresa (o solo alcuni suoi reparti) per ferie collettive, obbligando di fatto tutti i dipendenti a fruire almeno di una parte dei giorni di ferie maturati sino a quel momento. In ogni caso, il periodo prescelto per la fruizione delle ferie deve essere preventivamente comunicato al lavoratore.

D'altro canto, è possibile che sia il dipendente a chiedere di fruire dei giorni di ferie maturati in un certo periodo dell'anno: in tal caso, tuttavia, è necessario che il datore vi consenta, in quanto – stante la previsione di cui all'art. 2109 del c.c. sopra citato – la fruizione di ferie unilateralmente decisa da parte del prestatore configura l'ipotesi di assenza ingiustificata che, nei casi più gravi, può essere sanzionata con il licenziamento disciplinare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (ossia previa contestazione degli addebiti per iscritto e concessione di un termine a difesa pari, di norma, a 5 giorni di calendario).

Misura e modalità di fruizione

La durata del periodo di ferie è stabilita dalla legge, dagli usi, secondo equità o, di norma, dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali). Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, fermo quanto previsto dall'art. 2109 del c.c., il dipendente ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dal contratto collettivo e dalla specifica disciplina per le categorie di lavoratori di cui all'art. 2, comma 2, del citato D.Lgs. (membri della protezione civile, compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, soggetti che prestano servizio presso strutture giudiziarie, penitenziarie e destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti di ordine e sicurezza pubblica, biblioteche, musei e aree archeologiche dello Stato), tale periodo va goduto per:

a. **almeno 2 settimane consecutive**, su richiesta del lavoratore, nell'anno di maturazione;
b. le **restanti 2 settimane**, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Alla luce di quanto sopra, se un **lavoratore** è stato **assunto il 1° gennaio 2021**, le **prime 2 settimane** dovevano essere fruite **entro il 31 dicembre 2021**, mentre **le altre 2** vanno godute **entro giovedì 30 giugno 2023**: si presti quindi particolare attenzione a tale ultimo termine.

Cessione delle ferie

L'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere a titolo gratuito riposi e ferie maturati ad altri dipendenti dallo stesso datore, onde consentire loro di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione è rimessa alla discrezione del singolo lavoratore e deve avvenire nella misura, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Regime sanzionatorio

In caso di **violazione del diritto alla fruizione delle ferie** nella misura minima di 2 settimane nell'anno di maturazione e di ulteriori 2 settimane entro i 18 mesi successivi (4 settimane in tutto), si applica il regime sanzionatorio di cui agli articoli:

a. art. 18-*bis*, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, che prevede una sanzione amministrativa pecuniaria diversificata a seconda del numero di lavoratori coinvolti o del periodo di riferimento;
b. art. 1, comma 445, lettere d), numero 1), ed e), della Legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), che, a partire dal 1° gennaio 2019, ha disposto l'aumento degli importi delle sanzioni in misura del 20% e il raddoppio delle maggiorazioni in caso di recidiva. Per il dettaglio si veda la tabella.

<table>
<tr><th>Caratteristiche della violazione</th><th>Sanzione applicabile (dal 1° gennaio 2019)</th></tr>
<tr><td>Si riferisce a non più di 5 lavoratori</td><td>Da 120 a 720 euro</td></tr>
<tr><td>Si riferisce a più di 5 lavoratori</td><td rowspan="2">Da 480 a 1.800 euro</td></tr>
<tr><td>Si è verificata in almeno 2 anni</td></tr>
<tr><td>Si riferisce a più di 10 lavoratori</td><td rowspan="2">Da 960 a 5.400 euro e non è ammesso il pagamento in Misura ridotta</td></tr>
<tr><td>Si è verificata in almeno 4 anni</td></tr>
<tr><td colspan="2">N.B. La maggiorazione del 20% rispetto all'importo delle sanzioni in vigore fino al 31 dicembre 2018 è raddoppiata se, nei 3 anni precedenti, il datore è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per gli stessi illeciti.</td></tr>
</table>

c. Per **evitare la comminazione di sanzioni**, in mancanza di indicazione espressa da parte del datore e/o del dipendente, le ferie che vengono godute devono essere considerate come quelle maturate nel periodo più lontano, cioè nel periodo rispetto a cui è più prossima la data di scadenza dei termini di godimento (MLPS, risposta a interpello n. 496/2006).

Riferimenti normativi:

- Costituzione, art. 36, comma 3
- Codice civile, art. 2109
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 10 e 18-*bis*, comma 3
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 24
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 445, lett. d) ed e)

Si propongono di seguito una serie di *fac-simile* che le aziende possono utilizzare per definire il godimento di eventuali ferie o permessi residui.

Carta intestata

Fac simile: Oggetto: fruizione di giorni di ferie e permessi residui

Egr. Signor
_____

Con la presente Le comunichiamo, conformemente a quanto previsto dalle norme di riferimento, dal Ccnl applicato, dal regolamento aziendale in vigore e dalle prassi aziendali in essere, che entro il _____ dovranno essere fruiti i giorni di ferie e di permesso maturati al _____.
Pertanto, avendo in arretrato, relativamente al periodo sopra indicato, _____ giorni di ferie dovrà fruirne in base alla seguente calendarizzazione:

- _____
- _____
- _____
- _____

Quanto ai permessi arretrati, pari a _____ ore, proponiamo la seguente calendarizzazione:

- _____
- _____
- _____
- _____

La preghiamo di contattare l'Ufficio del personale/_____ nel caso in cui, nelle giornate sopra indicate, vi siano improrogabili esigenze di servizio e/o personali che non consentono la fruizione delle ferie/permessi.
In tal caso, l'azienda provvederà a comunicarle la nuova collocazione temporale dei giorni di ferie/permessi da smaltire, fermo restando il termine ultimo sopra indicato per smaltire l'arretrato.

Distinti saluti.

Firma

Fac simile 1: programmazione ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

A tutto il personale dipendente

Oggetto: programmazione delle ferie collettive

Con la presente si rende noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal _____ al _____ per _____ giorni.

Vi invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il _____ il periodo in cui intendereste assentarvi per ferie nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle vostre richieste e delle necessità organizzative e produttive.
Vi ricordiamo che la vostra richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che vi sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il _____.
Distinti saluti.

Data _____

Firma
_____

Fac simile 2: indicazione periodo di godimento ferie collettive

Spettabile azienda
_____

Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie collettive

Facendo seguito alla comunicazione con cui avete reso noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal _____ al _____ per _____ giorni, con la presente comunico che intenderei fruirne dal _____ al _____.
Faccio presente che _____.
Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data _____

Firma del lavoratore
_____

Fac simile 3: autorizzazione al godimento ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra
_____

Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie collettive

Facendo seguito alla nostra comunicazione del _____ ed alla sua richiesta del _____, con la presente la informiamo che:
è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal _____ al _____
non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie collettive dal _____ al _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

_____

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore _____

Fac simile 4: programmazione ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

_____

Oggetto: programmazione delle ferie individuali

Con la presente la informiamo che, per esigenze organizzative aziendali, il suo periodo di ferie per l'anno in corso della durata di _____ giorni potrà essere effettuato tra il mese di _____ ed il mese di _____.
La invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il _____ il periodo in cui vorrebbe godere delle ferie, nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle esigenze di entrambi.
Le ricordiamo che la sua richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che le sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il _____.

Distinti saluti.
Data _____

Firma

_____

Fac simile 5: indicazione periodo di godimento ferie individuali

Spettabile azienda

_____

Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla vostra comunicazione in merito alla programmazione delle ferie individuali, con la presente comunico che intenderei fruirne dal _____ al _____.
Faccio presente che _____
Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.
Distinti saluti.

Data _____

Firma del lavoratore

_____

Fac simile 6: autorizzazione al godimento ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

_____

Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla nostra comunicazione del _____ ed alla sua richiesta del _____, con la presente la informiamo che:

☐ è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal _____ al _____

☐ non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta per esigenze organizzative aziendali, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie dal _____ al _____

Distinti saluti.

Data _____

Firma

_____

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore _____

Fac simile 7: interruzione delle ferie per malattia

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra
_____

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

☐ è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate ed il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile;
☐ potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

Firma
_____