

Ferie

Autore	Paolo Rossi - Consulente del Lavoro in Roma	
Titolo	Ferie	
A chi si rivolge	Riguarda tutti i lavoratori dipendenti. Le ferie sono un diritto irrinunciabile (art. 36 Cost.) nel senso che sono vietati gli accordi individuali tendenti a limitarne il diritto. La materia è disciplinata sia dal codice civile, che riprende i principi costituzionali, sia dalla legge speciale.	
Caratteri	Natura	<p>Il codice civile (art. 2109) fissa solo alcuni principi generali che riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fissazione del diritto alle ferie "retribuite"; - l'individuazione dell'arco temporale di riferimento e del criterio di maturazione (per ogni anno "d'ininterrotto servizio"); - il soggetto a cui spetta, prioritariamente ed entro quali limiti, il potere di distribuirle nell'arco dell'anno ("nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro"); - le modalità di godimento (in modo "possibilmente continuativo"; "l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie"); - la durata legale minima ("la durata di tale periodo è stabilita dalla legge"); - una particolare incompatibilità in occasione del recesso dal rapporto di lavoro ("non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118"). <p>La legge speciale, invece, regola le ferie in modo più dettagliato (articolo 10, Dlgs 8 aprile 2003, n. 66), prevalendo peraltro sulla legge generale in tutti i casi in cui le sue singole disposizioni siano contrastanti con quelle del codice civile.</p>
	Tempo	<p>Il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita ad alcune categorie particolari (corpi di polizia), 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 predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>Nei rapporti con orario di lavoro a tempo parziale, se il regime di orario è a part-time "orizzontale", spettano al lavoratore le ferie previste dal contratto collettivo per gli altri lavoratori, diversamente in caso di part-time "verticale" bisogna riproporzionare la durata delle ferie alla durata della prestazione lavorativa.</p>
	Forma	La regolazione delle ferie non è vincolata alla forma scritta.
Adempimenti	Verso chi	Il lavoratore deve presentare tempestivamente al datore di lavoro la richiesta di fruizione delle ferie, conformandosi alla disciplina collettiva o alla prassi interna dell'azienda. Se il lavoratore si assenta dal servizio senza il consenso del datore di lavoro, pretendendo di imputare detta assenza alle ferie, tale comportamento può legittimare l'adozione di provvedimenti disciplinari.
	Modalità	Nessuna modalità particolare. Vale la disciplina collettiva o la prassi interna dell'azienda.

Ferie

	Termini	L'epoca del godimento delle ferie è stabilita dal datore di lavoro che deve però tenere conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori. Prevale l'esigenza del datore di lavoro, ma la scelta non può essere arbitraria. Di norma, i contratti collettivi regolano in modo dettagliato questi aspetti.
Assoggettamento	Fiscale	<p>Nessuna particolarità con riguardo al trattamento della retribuzione per ferie godute.</p> <p>In caso, invece, di pagamento dell'indennità sostitutiva per ferie non godute è necessario fare alcune distinzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - generalmente, le somme corrisposte a titolo di indennità per ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro sono considerate elementi della retribuzione imponibile; - l'indennità sostitutiva per ferie maturate nell'anno di cessazione è soggetta al regime Irpef di tassazione corrente; - l'indennità per ferie maturate nell'anno precedente, nel caso in cui il CCNL preveda la possibilità di fruire del congedo entro i primi mesi dell'anno successivo (ovvero per le 2 settimane che possono essere godute nei 18 mesi successivi l'anno maturazione) è, al pari, soggetta al regime Irpef di tassazione corrente; - l'indennità per ferie non godute riferite ad anni precedenti (non rientranti nel caso di cui al punto precedente) è soggetta al regime Irpef della tassazione separata secondo i criteri previsti per gli emolumenti arretrati, perché si presume che il differimento del pagamento sia stato causato dalla volontà delle parti (datore di lavoro o lavoratore o entrambi).
	Assicurativo e contributivo	<p>La retribuzione per ferie non godute è soggetta a contributi.</p> <p>Sul punto, l'INPS ha fissato i seguenti criteri per l'individuazione del momento nel quale va dichiarata sussistente l'obbligazione contributiva sul compenso spettante per ferie maturate e non godute:</p> <p>1. Scadenza dell'obbligazione contributiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel mese in cui scade il termine previsto dalla legge o dal contratto collettivo; - nel mese in cui scade il termine previsto dall'accordo o dal regolamento o dal patto individuale, in ogni caso entro il diciottesimo mese successivo dall'anno di maturazione, per almeno due settimane; - in caso di assenza di regolamentazione contrattuale, aziendale o individuale in materia di termine ultimo per il godimento delle ferie, al diciottesimo mese successivo al termine di ciascun anno solare di maturazione. <p>Individuato il momento impositivo, l'ammontare corrispondente alle ferie maturate e non godute (anche se non corrisposto) andrà sommato alla retribuzione imponibile relativa al mese successivo a quello di scadenza del termine per il godimento delle ferie.</p>
Limiti	<p>Nella gestione del periodo feriale spettante al lavoratore, per legge e per contratto collettivo, il datore di lavoro deve tener conto delle seguenti limitazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riconoscere un periodo di ferie al lavoratore di almeno 4 settimane; la contrattazione collettiva può aumentare tale misura; - consentire al lavoratore di fruire, nell'anno di maturazione, di almeno 2 settimane, le quali, in caso di richiesta specifica del lavoratore, devono essere obbligatoriamente consecutive (stante la tipica funzione attribuita alle ferie, quale momento fondamentale per il recupero delle energie psico-fisiche spese durante la fase lavorativa; un uso eccessivamente frazionato delle ferie non risponderebbe a questa specifica necessità del lavoratore); - quanto alle rimanenti due settimane, possono essere anche godute successivamente all'anno di maturazione, ma non oltre i 18 mesi successivi (le eventuali ulteriori ferie, eccedenti le quattro settimane, previste dal contratto collettivo sono invece svincolate da tali limitazione); 	

Ferie

	<p>- divieto di monetizzazione delle ferie legali, cioè delle 4 settimane minime di legge, con l'eccezione del caso in cui, per effetto della cessazione del rapporto, sorge la necessità di retribuirle al lavoratore receduto (le ferie aggiuntive della contrattazione collettiva, si ritiene possano essere invece monetizzate anche in corso di rapporto di lavoro).</p>	
Particolarità	<p>Le particolarità che interessano la disciplina delle ferie sono molte. Tra le più singolari citiamo le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quella espressa dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 158 del 22-5-2001. I giudici della Consulta hanno dichiarato illegittimo l'art. 20 comma 16, della L. 354/75 (norme sull'ordinamento penitenziario), nella parte in cui non riconosce il diritto al riposo annuale retribuito al detenuto che presti la propria attività lavorativa alle dipendenze dell'amministrazione finanziaria; - quella che riguarda i contratti a tempo determinato; il Ministero del lavoro, sul punto, ha precisato che per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno, risulta sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie (in questi casi interviene sempre la cessazione del rapporto nel corso dell'anno); tuttavia, non è ammesso programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie con il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva; - per il settore edile e per i lavoratori a domicilio, la retribuzione da riconoscere per le ferie viene assolta mediante l'accantonamento mensile di una quota calcolata in misura percentuale sulla retribuzione ordinaria percepita durante l'effettiva prestazione lavorativa. 	
Fonti	Leggi	articolo 10, D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66
	Prassi	Ministero del lavoro, circ. n. 8 del 2005 - risposta a interpello prot. 2041 del 27.7.2005; Min. Fin., nota 12.1.1995, n. 5-2191) INPS, circolari 7.10.1999, n. 186, e 15.1.2002, n. 15
	Giurisprudenza	Corte Costituzionale, sentenza 22.5.2001, n. 158 Corte di Cassazione 26.9.1994, n. 7868
Note		