

FERIE: UN DIRITTO IRRINUNCIABILE

La Costituzione italiana sancisce chiaramente un diritto molto importante per i lavoratori ossia il diritto alle ferie. All'articolo 36 Cost. è stabilito che "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi". Il codice civile all'articolo 2109 si occupa, invece, di stabilire i seguenti principi:

- La durata deve essere fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità;
- Il periodo, se è possibile, deve essere continuativo;
- Le ferie devono essere retribuite;
- L'epoca del godimento è stabilita dal datore di lavoro, che deve tener conto delle esigenze aziendali e degli interessi del lavoratore.

DURATA DELLE FERIE

La durata è stabilita dall'art.10 del D.lgs 66/2003 secondo cui il periodo di ferie annuale retribuito non può essere inferiore alle quattro settimane.

Per determinate categorie, che meritano una maggior tutela, la legge prevede una durata specifica:

- Minori fino ai 16 anni le ferie devono essere di almeno 30 giorni.
- Minori oltre i 16 le ferie devono essere di almeno 4 settimane
- Lavoratori con contratto a tempo determinato le ferie sono equiparate ai lavoratori a tempo indeterminato in proporzione al lavoro prestato

MATURAZIONE DELLE FERIE

Le ferie spettano in relazione al periodo di lavoro prestato. Ogni mese di lavoro prestato dà diritto ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti. Inoltre le ferie vengono maturate anche durante il periodo di prova e in quello di preavviso.

Le ferie vengono poi maturate anche in certi casi di assenza lavorativa, questi casi sono stabiliti dai contratti collettivi:

- Assenza per malattia (entro il periodo di comporto)
- Congedo di maternità o paternità obbligatoria;
- CIG (ordinaria e straordinaria) a orario ridotto, in proporzione al lavoro prestato;
- Contratti di solidarietà (D.lgs 148/2015).

Le assenze lavorative, invece, in cui non vengono maturate le ferie sono così raggruppate:

- Aspettativa sindacale;
- CIG (ordinaria e straordinaria) a zero ore;
- Congedo di maternità e paternità facoltativi;
- Reintegrazione dopo il licenziamento illegittimo;

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

- Sciopero.

RETRIBUZIONE DELLE FERIE

Secondo l'art.2109 c.c il periodo di ferie deve essere retribuito e, salvo diversa previsione contrattuale, al lavoratore spetta la stessa retribuzione che avrebbe percepito in caso di presenza al lavoro.

Per l'articolo 10 del D.lgs n. 66/2003 il periodo di ferie minimo di quattro settimane non può essere monetizzato, per cui qualora il lavoratore non abbia fruito delle ferie previste nell'anno di maturazione queste devono essere differite. È prevista però una indennità sostitutiva in caso di:

- Ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro avvenuto in corso d'anno;
- Contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno.
- Lavoratore inviato all'estero, non in trasferta, in cui le condizioni economiche e normative seguono quelle del paese estero.

FERIE E MALATTIA

Qualora intervenga la malattia vi sono delle modifiche alla regola base in quanto la malattia sospende il periodo di ferie.

Nello specifico, nel caso di manifestazione della malattia prima dell'inizio del periodo di ferie stabilito, questo viene rimandato anche qualora si tratti di periodo di ferie collettivo ossia per chiusura dell'azienda.

Nel caso di manifestazione della malattia durante il periodo di fruizione delle ferie queste vengono sospese se la stessa pregiudica il recupero delle energie psicofisiche, situazione che può essere valutata dal datore mediante la richiesta di visita medica attraverso struttura pubblica oppure visite domiciliari a seguito della tempestiva informazione da parte del lavoratore della situazione malattia.

FERIE NON GODUTE ED IRPEF

Per quanto riguarda sia la retribuzione delle ferie sia l'indennità sostitutiva per ferie non godute esse dovranno essere assoggettate sia alla normale contribuzione previdenziale/assistenziale sia alle normali trattenute IRPEF. La motivazione dell'assoggettamento ad IRPEF anche dell'indennità sostitutiva risiede nel fatto che anche essa fa parte della retribuzione

FERIE SOLIDALI

Introdotte dal Jobs Act vi sono, poi, le ferie solidali ossia la possibilità da parte dei lavoratori di cedere a titolo gratuito i giorni di ferie a un altro collega per assistere figli minori che necessitano di particolari cure. Questa misura è soggetta alle seguenti condizioni:

- Possono essere cedute solo a chi ha un rapporto di lavoro con lo stesso datore del cedente;
- La cessione è a titolo gratuito;
- Si possono cedere le ferie solo nel caso di assistenza di figli minori gravemente malati;
- Il lavoratore che cede le proprie ferie deve averle maturate.

Questo istituto è regolato dalla contrattazione collettiva per questo motivo se quest'ultima non lo prevede, le ferie non possono essere cedute. Inoltre possono essere cedute solo le ferie in aggiunta al minimo legale.

A disposizione per eventuali approfondimenti.

Studio Cimino