

## Le ferie

**Il titolo XVIII del Ccnl degli studi professionali (artt. 82-84) disciplina l'istituto delle ferie.**

Le ferie sono giornate di riposo non lavorate, retribuite al 100% del salario giornaliero, la cui quantificazione è rimessa alla legge e alla contrattazione collettiva. Il periodo di ferie soddisfa le esigenze psicofisiche fondamentali del lavoratore, consentendogli di partecipare più incisivamente alla vita di relazione, familiare e sociale, tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore di lavoro. Il regime legale delle ferie si applica a tutti i lavoratori dipendenti, qualunque sia la qualifica, la mansione o il tipo di contratto applicato, mentre l'obbligo di concederle grava su tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla loro forma giuridica.

### ***Principi generali***

**Il diritto alle ferie è sancito dall'art. 36, comma 3 della Costituzione, il quale afferma che "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".**

Essendo riconosciuto espressamente dal testo costituzionale, si tratta di un diritto irrinunciabile, imprescrittibile e indisponibile. Pertanto, qualsiasi patto contrario è nullo e la clausola invalida viene sostituita automaticamente dalla norma imperativa violata, ex art. 1419, comma 2 c.c..

Dando concreta attuazione al precetto costituzionale, **l'art. 2109 c.c. stabilisce che il diritto alle ferie annuali è esercitato con i tempi decisi dal datore di lavoro** – di norma da maggio a ottobre, secondo quanto affermato dall'art. 83 del Ccnl - **tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro**, demandando ad un'apposita legge la regolamentazione della durata. Sul punto, l'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 attribuisce al lavoratore il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo 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, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Occorre tuttavia segnalare che, come ricordato dalla circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005, la Corte costituzionale, con sentenza 19 dicembre 1990, n. 543, ha affermato che il godimento infra-annuale del periodo di ferie deve essere temperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie. La norma deve quindi essere interpretata nel senso che il datore di lavoro può anche concedere un numero di settimane di ferie maturate nel corso dell'anno inferiore a 2, purché tale riduzione non vanifichi la richiamata funzione dell'istituto feriale e sia occasionata da necessità aziendali effettivamente eccezionali e di rilievo. La stessa circolare n. 8/2005 chiarisce che nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 c.c..

## **Modalità d'impiego**

**Il diritto a usufruire delle quattro settimane di ferie non può essere sostituito da una indennità per ferie non godute, salvo il caso di avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro.** I giorni di ferie obbligatori per legge non goduti non possono dunque essere monetizzati. I principi fondamentali di irrinunciabilità e non monetizzazione del diritto al periodo feriale sono recepiti dall'art. 92, quarto comma del Ccnl, il quale ribadisce che non è ammesso il rifiuto al godimento annuale delle ferie, specificando che al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli non è dovuta alcuna indennità. **La disposizione estende il principio di irrinunciabilità anche ai giorni previsti dal contratto collettivo eccedenti le quattro settimane obbligatorie per legge**, che normalmente – nel silenzio delle parti - possono ben essere sostituiti da una indennità economica. I suddetti ulteriori giorni possono però essere fruiti anche oltre il limite dei 18 mesi, purché il differimento non sia tale da snaturare la funzione dell'istituto. A tal proposito, **il comma 1 dell'art. 82 del Ccnl prevede un periodo di ferie annue nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 giorni. Nell'ipotesi di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è invece pari a 22 giorni lavorativi.**

Qualora alla cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore abbia fruito di ferie non ancora maturate, il datore di lavoro dovrà effettuare una corrispondente trattenuta in busta paga. Nel caso in cui, al contrario, il dipendente non abbia al momento del recesso ancora goduto delle ferie maturate, il professionista deve erogare al lavoratore interessato un'apposita indennità sostitutiva, soggetta a contribuzione<sup>1</sup>, commisurata alla retribuzione in atto alla predetta data.

Il periodo di maturazione dei giorni di ferie coincide con l'anno civile, vale a dire l'arco temporale che va dal 1° gennaio al 31 dicembre, e il numero di giornate maturate deve essere indicato in busta paga. Ogni mese, nei giorni di effettivo servizio e in quelli equivalenti<sup>2</sup>, si matura un dodicesimo del periodo annuale e le frazioni di almeno 15 giorni si considerano mese intero. Nel caso in cui il preavviso venga sostituito dalla relativa indennità, le ferie non maturano. Cosicché, il dipendente che non lavora per l'intero periodo annuale (nell'ipotesi di instaurazione o cessazione infra-annuale) maturerà un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio di fatto svolto.

Come confermato dalla circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005, l'onere della effettiva fruizione delle ferie da parte dei dipendenti ricade sul datore stesso, che risulterà sanzionabile<sup>3</sup> nel caso in cui non abbia consentito di beneficiare di almeno due settimane di ferie nell'anno di

---

<sup>1</sup> In ogni caso, se le quattro settimane di ferie maturate nell'anno non sono concesse al lavoratore entro i 18 mesi successivi, scatta per il datore di lavoro l'obbligo di versare i contributi sulle ferie non godute con scadenza al 16 agosto di ogni anno.

<sup>2</sup> Sono equiparati al servizio effettivo i periodi di assenza retribuita per maternità, malattia, congedo matrimoniale, infortunio, CIG a orario ridotto, contratti di solidarietà ecc..

<sup>3</sup> L'art. 18 bis, comma 3 del d.lgs. n. 66/2003 prevede, in caso di violazione delle disposizioni inerenti alle ferie, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. Il Ministero del lavoro ha inoltre chiarito con risposta all'interpello 26 ottobre 2006 che il lavoratore ha anche diritto al risarcimento, sempreché dimostri l'entità del danno subito, ricadendo su di lui l'*onus probandi*.

maturazione. Tuttavia, laddove non risulti possibile rispettare il periodo di due settimane per cause imputabili unicamente al lavoratore, il datore non può essere ritenuto responsabile. È allora consigliabile allo studio professionale, al fine di evitare possibili conseguenze risarcitorie, la conservazione di una copia della comunicazione scritta di autorizzazione al godimento delle ferie, debitamente sottoscritta dal lavoratore per ricevuta, in modo da poter eventualmente provare che la mancata fruizione del periodo di ferie sia imputabile unicamente alla volontà del lavoratore.

**Il comma 2 dell'art. 82 del Ccnl degli studi professionali afferma che il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata** e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, salvo che il datore di lavoro riesca a provare che l'infermità sia compatibile con la finalità delle ferie<sup>4</sup>. Al riguardo, tuttavia, rileva precisare che la malattia non prolunga automaticamente il periodo di ferie inizialmente previsto, ma il recupero dei giorni non goduti è concesso dal datore nei tempi da lui stabiliti.

Il medesimo effetto di conservazione e differimento dei giorni feriali non goduti si produce anche nel caso di richiamo da parte del datore di lavoro del dipendente già in ferie. **L'art. 84, comma 5 del Ccnl consente, infatti, al soggetto datoriale, in presenza di ragioni di servizio, di richiamare a lavoro il prestatore prima del termine del periodo feriale** spettante, purché al medesimo venga in ogni caso garantito il diritto a completare i giorni di ferie in epoca successiva, nonché il rimborso delle spese necessarie per il rientro anticipato, o per raggiungere il luogo in cui eventualmente è stato convocato.

Inoltre, qualora nel corso del periodo di ferie capiti un giorno festivo, il lavoratore ha diritto lo stesso a fruire della festività e la giornata non si conteggia tra quelle di ferie.

L'art. 84, comma 1 del Ccnl, dando attuazione al principio costituzionale e legale della retribuzione delle ferie, afferma che **durante il periodo di fruizione delle medesime debba essere erogata la normale retribuzione di fatto, vale a dire l'intera mensilità, comprensiva dei versamenti contributivi, che avrebbero percepito se avessero ordinariamente lavorato**. Questa, ai sensi dell'art. 118 del Ccnl, include tutte le voci retributive aventi carattere fisso e continuativo e corrisposte con cadenza periodica mensile: minimo tabellare conglobato, superminimi, scatti di anzianità, indennità di funzione, premi di produttività, assegni *ad personam*, il valore convenzionale dei *fringe benefits*, l'assegno per il nucleo familiare. Restano invece esclusi dalla retribuzione parametro i compensi di natura saltuaria, occasionale o eventuale come i rimborsi spese, la maggiorazione per il lavoro straordinario o supplementare, le somme *una tantum*, le maggiorazioni legate a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, tempo e ambiente.

**Infine, l'art. 84, comma 3 del Ccnl, riformulando il dettato dell'art. 2109, ultimo comma c.c., dispone che le ferie non possano essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento**. Ciò implica che le ferie maturate nel corso del periodo di preavviso, in aggiunta a quelle già maturate e non godute, dovranno essere liquidate integralmente all'atto della cessazione del rapporto mediante erogazione dell'indennità sostitutiva.

---

<sup>4</sup> Corte costituzionale sentenza n. 616/1987.

Cionondimeno, nel caso in cui, in difformità al precetto generale, un periodo di ferie calendarizzato precedentemente alla comunicazione del recesso e non revocabile (es. chiusura dello studio, impegni personali del dipendente) sia comunque fruito, il decorso del preavviso resta sospeso e si determina un corrispondente slittamento in avanti del relativo termine finale<sup>5</sup> (Pret. Torino 11 aprile 1989; Cass. 21 novembre 2001, n. 14646).

Rimane tuttavia salva in capo alle parti la facoltà di decidere consensualmente di rinunciare, in parte o per intero, al preavviso (o all'indennità sostitutiva) e di commutarlo in ferie<sup>6</sup>. Tale rinuncia deve risultare per iscritto e si considera legittima solo ove il lavoratore tragga un vantaggio dalla stessa e la scelta sia compiuta in modo libero e consapevole, senza condizionamenti da parte del datore di lavoro.

---

<sup>5</sup> Il meccanismo di sospensione ha lo scopo di salvaguardare la *ratio* giuridica degli istituti del preavviso e delle ferie. Il preavviso ha infatti la funzione di consentire alla parte receduta di far fronte con un certo anticipo alle problematiche organizzative e lavorative connesse alla prossima cessazione, mentre le ferie sono finalizzate al ritempro delle energie psicofisiche impiegate nell'espletamento della prestazione lavorativa.

<sup>6</sup> La rinuncia può essere effettuata solo al momento del recesso e non può costituire attuazione di una clausola contrattuale che escluda a priori il diritto al preavviso.