

Lavoro: ferie non godute e cassa integrazione

Ecco le novità dal Ministero

Nell'intraprendere la procedura di richiesta per la cassa integrazione può sorgere l'interrogativo intorno alle ferie non godute; se, in sostanza, prima di essere sospeso dal lavoro, il lavoratore abbia il diritto di usufruire delle ferie maturate nel corso del lavoro, ma non godute. A questo proposito il Ministero del Lavoro ha diffuso dei chiarimenti soffermandosi su tre diversi punti della questione.

Diritto alle ferie

Il primo interrogativo sulla cassa integrazione e le ferie non godute riguarda il diritto di accedere alla cassa integrazione guadagni posticipando lo sfruttamento delle ferie annuali maturate. Le direttive legate al diritto del lavoratore di godere di giorni di riposo è disciplinata dal codice civile, dall'art. 10 del D.Lgs. 66-2003 e dalla direttiva CE 88-2003. Quest'ultima, in particolare, non stabilisce che il godimento delle ferie debba necessariamente avvenire nell'anno di maturazione, ma impone che questo avvenga "secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali". È possibile, in sostanza, rinviare due settimane di ferie maturate ai 18 mesi successivi la conclusione dell'anno di maturazione.

Ferie non godute e cassa integrazione

Il secondo chiarimento riguarda l'obbligo del datore di lavoro di concedere ai lavoratori, in seguito all'attivazione del periodo di Cig, le due settimane di ferie maturate nel corso dell'anno. Secondo il codice civile è diritto dell'imprenditore stabilire il periodo dell'anno in cui il lavoratore può godere delle ferie maturate, tenendo conto delle esigenze dell'azienda.

Diritto questo, che dovrebbe essere esercitato con buona fede, prendendo in considerazione le esigenze di lavoratore e datore.

La Costituzione inoltre, stabilisce che, partendo dal dovere di comunicare preventivamente al lavoratore il periodo feriale, sono ammesse deroghe in caso di esigenze aziendali eccezionali e imprevedibili supportate da oggettiva giustificazione. In tal senso, costituiscono adeguata motivazione casi di sospensione del lavoro più o meno protratta come maternità, infortunio, aspettativa, cassa integrazione.

Per chiarire quest'aspetto il Ministero del Lavoro fa una distinzione tra la cassa integrazione totale e quella parziale, cioè che diminuisce le ore di lavoro del dipendente, ma non ne interrompe totalmente l'attività lavorativa. Nel caso di sospensione totale dal lavoro, viene meno la necessità per il lavoratore di godere di ore di riposo psico-fisico cui è preordinato il diritto alle ferie. Il Ministero stabilisce, che in caso di totale cassa integrazione, le ferie maturate e non godute prima della sospensione del lavoro, siano posticipate alla ripresa dell'attività produttiva.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia solamente ridotto, il differimento delle ferie maturate non è ammissibile, in quanto sono comunque in essere le condizioni che stanno alla base del diritto del lavoratore di godere di giorni di riposo.

Pagamento ferie non godute

Infine, il terzo punto si sofferma sull'eventualità di rilasciare un'autorizzazione al datore di lavoro, al fine di differire il pagamento dei contributi di previdenza sociale relativi alle ferie

non godute. A questo proposito il Ministero del Lavoro rimanda direttamente all'Istituto nazionale di previdenza sociale.

L'INPS prevede che il termine per il pagamento delle ferie non godute sia di 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione delle ferie oppure quello stabilito dal contratto. In realtà l'INPS ammette anche casi particolari che comportano la sospensione dell'obbligo contributivo delle ferie non godute. Tra questi, casi di sospensione del rapporto lavorativo come malattia, maternità e cassa integrazione comportano la sospensione del calcolo dei 18 mesi entro cui deve avvenire il pagamento dei contributi. Il termine per tale adempimento inizia nuovamente a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

NORMATIVE DI CUI LE INFO :

17. Violazioni in materia di concessione delle ferie (circ. 8/2005 Ministero del Lavoro)

L'articolo 10 del decreto legislativo n. 66 dle 2003, come modificato dal decreto legislativo n. 213 del 2004, stabilisce che "fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, 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".

La violazione di tale disposizione è punita con la sanzione amministrativa da € 130,00 a 780,00 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

La disposizione introduce pertanto i seguenti precetti:

- 1) obbligo di concedere un periodo di ferie di due settimane nel corso dell'anno di maturazione;
- 2) obbligo di concedere due settimane consecutive di ferie, se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione; la richiesta del lavoratore dovrà intervenire nel rispetto dei principi dell'art. 2109 del Codice Civile pertanto, anche in assenza di norme contrattuali sul punto, dovrà essere formulata tempestivamente, in modo che l'imprenditore possa operare il corretto temperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro;
- 3) fruizione del restante periodo minimo di due settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

La normativa attribuisce il diritto al riconoscimento di un periodo di ferie di quattro settimane ma, indipendentemente dalla previsione, la contrattazione collettiva può ampliare tale periodo, ferma restando ovviamente la sanzionabilità esclusivamente per la violazione del minimo previsto dalla legge (quattro settimane).

Ugualmente la contrattazione collettiva può prevedere un termine massimo di fruizione del periodo di ferie minore da quello individuato dal Legislatore (18 mesi successivi all'anno di maturazione), ferma restando la punibilità della sola violazione di legge.

Va inoltre rilevato che, in considerazione della dizione che fa esplicito riferimento alle sole "restanti

due settimane", gli ulteriori giorni di ferie spettanti eccedenti le quattro settimane – previsti

dalla

contrattazione collettiva o dal contratto individuale – possono essere fruiti anche successivamente ai 18 mesi dalla loro maturazione e possono essere oggetto di monetizzazione, salvo eventuali specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva.

Va infine evidenziato, quanto alle modalità di fruizione delle ferie, che la previsione normativa

stabilisce la possibilità di un intervento in deroga da parte della contrattazione collettiva. Da ciò deriva, la possibilità per le parti sociali di introdurre una disciplina modificativa che, sotto un profilo sanzionatorio, dia luogo ad una serie di esimenti che determinano la non punibilità della condotta quando la stessa, pur derogando alle disposizioni di legge, sia conforme alla previsione contrattuale.

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 del Codice Civile, espressamente richiamato nell'art. 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003, ossia “nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”: dunque si dovrà evitare ogni applicazione “automatica” del principio della infra annualità laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale. Di conseguenza, anche sotto il profilo sanzionatorio, occorrerà valutare con attenzione ed equilibrio ogni singola situazione.

Anche per tali fattispecie si ribadisce l'operatività dell'apparato sanzionatorio nei confronti del personale di cui all'art. 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66 del 2003.

Per tale violazione non trova applicazione l'istituto della diffida di cui all'art. 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

INTERPELLO N.19/2011

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei

Consulenti del Lavoro

Via Cristoforo Colombo 456

00145 Roma

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

prot. 25/II/0010046

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – ammissione al trattamento di CIG in presenza di ferie non godute.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione

guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga), posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della CIG stessa. L'istante chiede, inoltre, se il datore di lavoro autorizzato ad un periodo di CIG debba comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell'anno di maturazione. L'interpellante, infine, solleva l'ulteriore problematica concernente il rilascio di un'eventuale autorizzazione al datore di lavoro in costanza di CIG, volta a differire il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi alle ferie non godute.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione ai quesiti avanzati, occorre in via preliminare esaminare la disciplina normativa afferente all'istituto delle ferie ex art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, anche alla luce dell'interpretazione data da questa Amministrazione con circolare n. 8/2005.

Il disposto di cui all'art. 10 citato stabilisce che, "fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva (...) 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 diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione". In proposito, si evidenzia che l'art. 2109 c.c. individua il potere datoriale di stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto, da un lato, degli interessi del lavoratore, dall'altro delle esigenze dell'impresa.

Da ciò si evince il riconoscimento al datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività imprenditoriale, di una facoltà unilaterale di determinare la collocazione temporale delle ferie, nonché in alcune ipotesi di modificarla.

Si sottolinea al riguardo che, fermo restando l'assolvimento del dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo feriale, eventuali deroghe alla fruizione del diritto ex art. 36, comma 3 Cost., risultano ammissibili esclusivamente laddove le esigenze aziendali assumano carattere di eccezionalità ed imprevedibilità e come tali siano supportate da adeguata motivazione.

Sul punto la citata circolare n. 8/2005 ha precisato che costituiscono ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie i casi di sospensione del rapporto di lavoro, ovvero forme di protratta inattività quali ad esempio la maternità obbligatoria e facoltativa, l'infortunio, l'aspettativa, gli interventi a sostegno del reddito ordinari e straordinari. In quest'ultima fattispecie, pur permanendo il rapporto di lavoro tra prestatore e datore, si assiste ad una sospensione totale o parziale delle obbligazioni principali scaturenti dal rapporto medesimo, ossia l'espletamento dell'attività lavorativa e la corresponsione della retribuzione. Nello specifico, in caso di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di CIG a zero ore, non sembra sussistere il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è preordinato il diritto alle ferie.

Si può sostenere, pertanto, in risposta ai primi due quesiti avanzati, che l'esercizio del diritto in questione, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra - annuali in corso di maturazione, possa essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Tale soluzione appare in linea con le ipotesi derogatorie richiamate dalla circolare

menzionata, in quanto nella fattispecie concreta si riscontri l'effettiva sussistenza delle esigenze aziendali richieste espressamente dall'art. 2109 c.c.

Si ritiene, altresì, che le suddette necessità imprenditoriali potrebbero non giustificare, invece, un eventuale differimento di concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, nelle ipotesi di CIG parziale. Ciò in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

Il rispetto del sopra indicato principio costituisce, infatti, presupposto imprescindibile di ogni eventuale accordo contrattuale e/o sindacale finalizzato alla richiesta di forme di sostegno del reddito, pena l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalle norme vigenti.

Riguardo al terzo ed ultimo quesito, concernente la possibilità di differire il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per le ferie non godute, si ritiene opportuno richiamare l'impostazione seguita dall'INPS con circolari n. 186/1999 e n. 15/2002, ribadita peraltro con messaggio n. 118/2003.

In particolare, a fronte di una previsione sia di natura legale che di carattere contrattuale collettiva, volta alla regolamentazione del termine massimo di fruizione delle ferie, la scadenza dell'obbligazione contributiva per il trattamento economico afferente alle ferie non godute si va ad identificare necessariamente con il termine legale (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) o contrattuale.

Ne consegue che il momento impositivo nonché il riferimento temporale dei contributi coincidono con il diciottesimo mese successivo all'anno solare di maturazione delle ferie o con il più ampio termine contrattualmente previsto.

Occorre inoltre rilevare, come chiarito dall'INPS con messaggio n. 18850/2006, che possono verificarsi ipotesi peculiari di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per cause previste da norme di legge, ad esempio la malattia, la maternità, nonché la concessione di CIGO, CIGS e CIG in deroga.

In questi casi, qualora l'evento sospensivo intervenga nel corso dei diciotto mesi di cui sopra, il termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva è da ritenersi sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento, tornando a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)