

LE FERIE

1 – la normativa

"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

Così stabilisce il comma 3 dell'articolo 36 della **Costituzione**. Dunque è la Costituzione stessa che, in primo luogo, tutela il periodo di ferie annuali come diritto fondamentale e irrinunciabile dei lavoratori, al fine di consentire il recupero delle energie psicofisiche.

Il diritto alle ferie è pertanto un diritto irrinunciabile e non una potestà dei lavoratori stessi, e da ciò deriva che le ferie non sono monetizzabili, se non nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro. *

La stessa magistratura ha più volte affermato che le clausole, anche collettive, che prevedano, in via esclusiva, la corresponsione di eventuali indennità al di fuori del caso su citato sono da considerare nulle. *Vale a dire che le ferie non si perdono, il lavoratore continua a mantenere integro il diritto alla loro fruizione.*

A sua volta il secondo comma dell'art. 2109 del **codice civile** detta il principio in base al quale il prestatore di lavoro ha diritto "...ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro". E il terzo comma impone all'imprenditore di comunicare preventivamente al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Mentre la **contrattazione collettiva** stabilisce, generalmente, sia i criteri di calcolo dei giorni di ferie da attribuire al lavoratore, sia la durata delle ferie stesse.

Sempre in materia di individuazione dei limiti temporali del diritto di usufruire delle ferie annuali retribuite, costituisce fonte di rilievo la **Convenzione OIL** n. 132 del 24 giugno 1970 (ratificata con legge 10 aprile 1981, n. 157) la quale prevede, all'articolo 9, comma 1, che il congedo annuale pagato (ferie) di almeno due settimane ininterrotte debba essere accordato e fruito entro il termine di 12 mesi dalla fine dell'anno di maturazione dello stesso e che il resto del congedo per ferie debba essere accordato e usufruito entro il termine di 18 mesi dalla fine dell'anno che dà il diritto al congedo stesso.

Da ultimo, infine, l'art. 10 comma 1 della **L. 66 del 29 aprile 2003**, così come modificato dall'art. 1 del **Decreto legislativo n. 213 del 19 luglio 2004**, sulle ferie annuali ha previsto 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,...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”.

Mentre il comma 2 stabilisce che “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”.

Quattro novità derivano da queste ultime norme:

la prima è che il periodo annuo minimo di ferie passa dalle tre settimane, previste dall'art. 3 della Convenzione Oil su citata, a quattro settimane;

la seconda è che, in contrasto con quanto dispone la Convenzione Oil, non è più previsto l'obbligo di una tranches quindicinale di ferie *continuative*;

la terza riguarda la possibile interpretazione che la non monetizzazione delle ferie, secondo anche un crescente indirizzo giurisprudenziale, sia ora un principio riguardante esclusivamente il periodo minimo delle stesse, quantificato appunto in quattro settimane;

la quarta è che col D.L. 213/04 si è introdotta la previsione, in caso di mancato rispetto dei termini (che ricordiamo sono due settimane nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione), di una sanzione amministrativa, a carico dell'azienda, che va da un minimo di 130 a un massimo di 780 euro per ogni dipendente.

2 – il contratto del credito

Il **CCNL bancario** del 19/01/12, all'art. 55 comma 4, ribadisce le vecchie disposizioni esistenti in materia, riaffermando che “i turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'azienda, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice”.

Il comma 5 dispone che “L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.”

Inoltre, al comma 6, viene sancito che, nella predisposizione dei turni di ferie, va data innanzitutto priorità ai lavoratori disabili, poi si terrà conto delle situazioni familiari e in ultimo dell'anzianità di servizio.

Infine il comma 7 dispone che l'Azienda può anche richiamare il dipendente in ferie prima del termine delle stesse, quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del lavoratore di completarle in un periodo successivo, con diritto al rimborso di tutte le spese sostenute.

3 – la realtà

Sin qui le regole, ma cosa accade in pratica ?

In pratica spesso accade che al lavoratore sia preclusa la possibilità di fruire di tutte le ferie spettatigli entro l'anno. E ciò perché la concentrazione del lavoro in determinati

periodi con la concomitanza di più richieste di ferie nel medesimo arco temporale impedirebbe al datore di lavoro di svolgere con regolarità la propria attività.

Oppure, al contrario, che le ferie vengano svolte da tutti i dipendenti contemporaneamente qualora una azienda interrompa per ferie completamente l'attività lavorativa, obbligando di fatto i dipendenti ad usufruirne tutti in quel periodo (c.d. ferie collettive – cosa legittima secondo la Cassazione).

A ciò va aggiunto il rovescio delle medaglia: ossia spesso è anche il lavoratore a chiedere di poter spostare i periodi di ferie programmati, per problemi familiari e/o mutati interessi a causa di una predisposizione di piani ferie troppo anticipata nel tempo.

Ecco perché questa materia non è mai stata trattata in maniera rigidissima né dalle aziende né dalle OO.SS., lasciando però nel tempo campo libero alle più disparate e poco corrette modalità di concessione e fruizione delle ferie stesse.

Va poi aggiunto che, nel settore bancario, sono previste anche che le c.d. “ex festività” (ex art. 56) le quali, a differenza delle ferie che non sono monetizzabili in costanza di rapporto di lavoro, se non godute entro l'anno vengono direttamente liquidate dall'azienda entro il mese di febbraio dell'anno successivo. E ciò vale anche per gli eventuali resti frazionari delle stesse inferiori alla giornata (ossia per le ore non usufruite).

In più vi sono la giornata aggiuntiva di riduzione orario ex art. 100 comma 6 (che se non fruita entro l'anno è persa e non viene monetizzata) e la banca delle ore (che andrebbe fruita, ai sensi dell'articolo 106 comma 9 del CCNL, entro il termine massimo di 30 mesi).

A ciò, di anno in anno, si potranno aggiungere anche le c.d. festività civili (25 aprile, 1 maggio e 2 giugno) che, se coincidenti con la domenica, danno diritto, ex art. 54 comma 4, ad un giorno di permesso retribuito per ciascuna festività, oppure, d'intesa tra lavoratore e azienda, al riconoscimento di una giornata di compenso aggiuntivo.

In pratica nel tempo è aumentato considerevolmente il numero delle giornate di riposo da fruire entro l'anno, cosa che ne complica la gestione sia per le aziende che, talvolta, per gli stessi lavoratori.

4 – Banca Etruria

Alla luce delle disposizioni vigenti, appare comunque legittima la richiesta di **Banca Etruria**, comunicata ai lavoratori con apposite disposizioni operative, di pianificare, entro l'11 marzo 2016, rispetto alle eventuali giacenze di ferie, tutte quelle residue del 2014 (da consumare entro il 30 giugno 2016) nonché almeno il 75% di quelle residue del 2015.

Anche perché la richiesta avviene in presenza di un duplice accordo sindacale: il primo de l'11/08/12, ed il secondo del 07/02/13.

Inoltre, per il solo aspetto riguardante la predisposizione dei piani ferie, le ex festività sono assimilate alle ferie se si intende fruirne, in tutto o in parte, in aggiunta ai periodi di ferie programmate (ex art. 56 comma 2).

Tuttavia alcune annotazioni vanno fatte.

Per esempio l'indicazione specificamente relativa alle ferie residue del 2014 che andrebbero fruita "obbligatoriamente entro il 30/06/2016", come recita la su citata circolare, è una affermazione che prende spunto dall'art. 18 bis del D.L. 213/04, ma che, a nostro parere, ha validità solo perché consentirebbe di evitare all'azienda le eventuali sanzioni amministrative da ultimo introdotte dalla legge su citata.

E se per qualche motivo (esigenze aziendali, malattia del lavoratore, aspettativa o altro) il dipendente non potesse rispettare il proprio piano ferie correttamente presentato e formalmente approvato dall'azienda ?

Benché nella suddetta circolare si preveda che i periodi non fruiti per casi eccezionali debbano essere di nuovo prontamente pianificati, in assenza di chiare disposizioni legislative noi riteniamo che le ferie non effettuate andranno a cumularsi a quelle maturate in seguito, riproponendo nel tempo gli stessi problemi di effettiva fruizione delle stesse.

E del resto il Ministero del Lavoro, con circolare n. 8 del 3 marzo 2005, ha precisato che la sanzione si applica solo nel caso di mancata fruizione del periodo minimo (appunto le quattro settimane) stabilito dalla legge e non anche per l'eventuale periodo più ampio previsto dalla contrattazione collettiva.

Precisando peraltro anche che per sanzionare un' azienda sarà comunque sufficiente che il dipendente non abbia fruito anche solo di una parte del periodo (il minimo di due settimane entro l'anno di maturazione) perché il datore di lavoro sia assoggettabile alla sanzione.

Non del tutto legittima appare, invece, alla luce delle ultime disposizioni legislative sopra riportate, l'imposizione delle due settimane (10 gg. lavorativi) da effettuare *consecutivamente*. Va peraltro ricordato che il nuovo CCNL è ad esse posteriore, ma che le parti si sono limitate a ribadire quanto già sancito nei precedenti contratti nazionali senza affrontare le novità legislative emerse in materia.

Diverso problema è cosa accade se, contrariamente alle disposizioni emanate dall'azienda, il dipendente non presenti un piano ferie adeguato alle richieste della stessa.

In tal caso segnaliamo che ipoteticamente, provveduto alle opportune verifiche del caso, è possibile che l'azienda attui un provvedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 19/01/12, nei confronti del dipendente inadempiente.

* * *

Come considerazione a margine invitiamo l'azienda a considerare equivalenti alle ferie, indipendentemente dal codice procedurale interno previsto per la loro individuazione, anche le giornate di banca ore o la giornata di riduzione orario per il computo dei 15 giorni lavorativi consecutivi obbligatori previsti dall'attuale CCNL bancario (che nella pratica le aziende hanno sempre limitato ad un minimo di 10 giorni lavorativi - o di 14 giorni di calendario come nella circolare BPEL su richiamata - sfruttando quanto disposto dalla Convenzione Oil più volte richiamata in precedenza).

L'unica vera differenza di questi altri istituti dalle ferie è solo la loro possibile frazionabilità in ore (gestione della flessibilità) perché, qualora goduti per intera giornata, tali diversi istituti contrattuali contribuiscono in misura uguale alle ferie stesse alle finalità del legislatore miranti al recupero delle energie psicofisiche del lavoratore.

5 – La disciplina contributiva

Va poi rilevato che la stessa peculiare **disciplina contributiva** non trova coincidenti i due momenti di fruizione e di imposizione contributiva delle ferie.

In merito all'aspetto contributivo, infatti, è previsto il termine di 18 mesi dalla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie entro il quale, a prescindere dalla fruizione o meno delle stesse, i datori di lavoro devono versare i contributi sulle ferie.

Ossia l'INPS ha cominciato a pretendere l'anticipo dell'obbligazione contributiva sul "valore" delle ferie maturate, a partire dall'anno 1999 con circolare n.186, decorsi 18 mesi dalla maturazione delle ferie indipendentemente dal loro godimento, ossia senza tener conto dell'effettivo momento di fruizione delle stesse. *

Per fare un esempio, nel mese di giugno 2016 è fissata la scadenza per il versamento dei contributi sulle ferie non godute maturate al 31 dicembre 2014.

L'obbligazione contributiva verrà concretamente assolta dalle aziende nei 30 giorni successivi alla scadenza del termine sommando alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto (ossia, nel nostro esempio, entro il mese di luglio 2016, procedendo poi con apposito F24 entro il 16 agosto).

Tra l'altro, l'INPS, nell'evidenziare la prevalente intenzione di consentire l'effettiva fruizione del riposo da parte del lavoratore, aveva chiarito che, in materia d'individuazione dei limiti temporali del diritto di usufruire delle ferie annuali retribuite, particolare importanza assume quanto disposto dalla Convenzione Oil n. 132/70 e ne aveva ribadito il dettato già sopra esposto: il congedo annuale pagato (ferie) di almeno due settimane deve essere accordato e fruito entro il termine di 12 mesi dalla fine dell'anno di maturazione dello stesso e il resto del congedo per ferie deve essere accordato e usufruito entro il termine di 18 mesi dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo medesimo.

E quindi per chiarezza riportiamo un esempio: se un lavoratore ha maturato nel 2015 il diritto a 25 giorni di ferie, dovrà goderne di un periodo obbligatorio di due settimane necessariamente durante l'anno 2016, mentre il restante periodo di ferie minimo, attualmente di altre due settimane, andrà goduto, entro il 30 giugno 2017, così come i 5 giorni rimanenti (e solo questi ultimi sarebbero nella disponibilità di un diverso accordo tra lavoratore e datore di lavoro).

Pertanto l'unico vero obbligo in materia sembra ora essere la fruizione, da parte di ciascun dipendente, di minimo due settimane di ferie nel corso dell'anno, tenendo presente che **si dovranno comunque pagare i contributi sulle ferie non godute e accantonate da almeno 18 mesi** con la consapevolezza che **l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce tuttavia limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle ferie.**

Pertanto, potrà ancora verificarsi il caso in cui le ferie vengano godute in un periodo successivo al momento impositivo; in tale ipotesi, il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" ovviamente non è più dovuto.

Come dovranno comportarsi i datori di lavoro in questo caso?

Quali sono le modalità operative attuali per il recupero dei contributi già versati nell'ipotesi di successiva fruizione delle ferie ?

Al fine di semplificare quanto più possibile le operazioni di recupero, i datori di lavoro potranno recuperare il contributo già versato con le seguenti modalità:

Nel caso in cui le ferie siano effettivamente fruito nello stesso anno in cui è stato assolto l'obbligo contributivo (ovvero in quello successivo, ma prima della trasmissione dei dati relativi al modello 770/Semplificato), le aziende potranno adottare in alternativa una delle seguenti procedure:

- procedura di recupero dei contributi;
- procedura di "decontribuzione".

Nel primo caso (seguendo regole appositamente illustrate dall'Inps), i datori di lavoro dovranno assoggettare a contribuzione l'intera retribuzione del mese nel quale le ferie arretrate vengono fruito (in tutto o in parte).

Quindi porteranno a conguaglio l'importo dei contributi versati relativi al compenso sostitutivo divenuti indebiti indicandoli con la dicitura "Recupero contro ferie". Ciò porterà ad una riduzione della base imponibile.

Con la seconda procedura (cosiddetta di decontribuzione diretta sulla retribuzione del mese in cui sono fruito le ferie), i datori di lavoro dovranno assoggettare a contribuzione la retribuzione del mese nel quale le ferie arretrate vengono fruito (in tutto o in parte), portando in diminuzione l'importo riferito al compenso ferie già assoggettato a contribuzione. *

Per il **Gruppo Etruria** sembra essere stata adottata la procedura di recupero annuale dei contributi e che essa venga concretamente effettuata nel mese di novembre.

NOTA : In realtà dal gennaio 2010 la procedura telematica (UniEmens) per il recupero della contribuzione versata è stata notevolmente semplificata a favore del datore di lavoro.

6 – Sanzioni

Il D.Lgs. 213/04 ha introdotto specifiche sanzioni amministrative per i comportamenti omissivi del datore di lavoro: queste vanno da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione. In seguito è stato chiarito (Min. Lav circ. 8/2005) che la sanzione si applica solo nel caso di mancata fruizione del periodo minimo di 4 settimane stabilito dalla legge e non anche per l'eventuale periodo più ampio previsto dalla contrattazione collettiva.