

Guida alle Ferie, maturazione e godimento

Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e rappresentano un'attività di riposto mirata al ripristino delle energie psicofisiche spese durante la prestazione lavorativa

La ferie rappresentano un periodo non lavorativo del lavoratore dipendente, pagate per diritto al 100% del salario giornaliero lavorativo e sono quantificate annualmente attraverso normativa e contratti. La Costituzione Italiana ha stabilito che ogni lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie al quale non può rinunciare e di cui deve fruire (art. 36, comma 3).

Codice civile e direttive in materia di periodo di riposo

Articolo 2109 c.c.

- Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.
- Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio 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. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative e dagli usi o secondo equità.

Articolo 2243 c.c.

- Il prestatore di lavoro, oltre al riposo settimanale secondo gli usi, ha diritto ad un periodo di ferie retribuito, che non può essere inferiore a otto giorni.

La Direttiva Europea 2003/88/CE

- Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro";
- Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali;

Articolo 46

- La Costituzione, all'art. 36, 3° comma, ha stabilito il principio in base al quale il lavoratore ha diritto di godere oltre che del riposo settimanale, di un periodo di ferie annuali retribuite a cui non può rinunciare.
- La durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità;
- Il momento di godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- Il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo;
- Il periodo feriale deve essere retribuito.

Articolo 10 del D. L.vo n. 66/2003 afferma che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane

- **Comma 1 rinvia alla contrattazione collettiva, anche aziendale, eventuali condizioni di miglior favore: ciò significa l'immediata nullità, sul punto, di eventuali norme contrattuali che ne prevedessero una durata inferiore;**
- **Comma 2 contiene un principio importante, le quattro settimane di ferie non possono più essere sostituite da una indennità, a meno che non vi sia stata una risoluzione del rapporto di lavoro;**
- **Comma 3 rinvia agli accordi collettivi i criteri e le modalità di fruizione delle ferie annuali in relazione ad un orario multiperiodale, il cui massimo parametro di riferimento, in relazione alle diverse ipotesi contemplate, non può essere superiore a dodici mesi.**

Definizione ferie

Le ferie sono stabilite nei contratti collettivi e sono articolati secondo alcuni principi

- **Calcolo dei giorni di ferie, durata minima, festività e ferie, ferie non godute, retribuzione e pagamento ferie, casi in cui non si maturano ferie.**

Maturazione

Vengono maturate durante il rapporto lavorativo, stabilite secondo gli accordi contrattuali.

Sono valutabili periodo di maturazione ferie alcune assenze dal lavoro, come:

- **Assentarsi dal lavoro per usufruire del periodo di congedo matrimoniale;**
- **Assentarsi dal lavoro per malattia o infortunio sul lavoro;**
- **Assentarsi dal lavoro per svolgere funzioni presso seggi elettorali;**
- **Assentarsi obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio;**

Non sono valutabili periodo di maturazione ferie alcune assenze dal lavoro, come:

- **Assentarsi dal lavoro per malattie del bambino;**
- **Assentarsi dal lavoro per usufruire di un periodo di aspettativa per ricoprire funzioni pubbliche o cariche sindacali;**
- **Assentarsi dal lavoro per congedo parentale;**
- **Assentarsi dal lavoro usufruendo di permessi e aspettative non retribuiti;**
- **Assentarsi dal lavoro per malattia e infortunio sul lavoro;**
- **Assentarsi dal lavoro per usufruire di un periodo di aspettativa per ricoprire funzioni pubbliche o cariche sindacali.**

Il periodo annuale di riferimento per la maturazione delle ferie può essere identificato come:

- **Dal 1° gennaio al 31 dicembre;**
- **Da agosto ad agosto.**

Ferie non godute

Secondo quanto disciplinate dal d.lgs. 66/2003, le quattro settimane di ferie non possono essere sostituite da una indennità, a meno che non vi sia stata una

risoluzione del rapporto di lavoro. La legge prevede un minimo di 4 settimane di ferie all'anno, di cui 2 settimane devono essere consumate entro l'anno di maturazione, le altre 2 devono essere fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Sanzioni per il datore

In caso di mancata fruizione il datore di lavoro è sottoposto a sanzioni:

- **da 100 a 600 euro per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione;**
- **da 400 a 1500 euro se la violazione comprende più di 5 lavoratori;**
- **da 800 a 4.500 euro se la violazione interessa più di 10 lavoratori.**