

Capitolo 6

ORARIO DI LAVORO

In generale la disciplina dell'orario di lavoro dell'apprendistato **segue le stesse regole della generalità dei lavoratori**.

Le particolarità nascono in relazione agli **apprendisti minorenni** e al fatto che l'apprendista deve frequentare dei corsi formativi che sono a tutti gli effetti orario di lavoro, senza rendere però la prestazione.

6.1 Apprendisti maggiorenni

L'orario normale di lavoro è fissato in **40 ore settimanali** (art. 3, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003), o nella minore durata prevista dai contratti collettivi di lavoro di livello nazionale, territoriale o aziendale.

L'**orario normale** costituisce il periodo di lavoro che viene retribuito **senza maggiorazioni per lavoro straordinario**; la legge consente di calcolarlo non sulla singola settimana, ma come media di un periodo più ampio (massimo fino a 12 mesi). Il calcolo dell'orario cosiddetto "**multi-periodale**" può essere fatto a condizione che sia pattuito in un contratto collettivo di livello nazionale, territoriale oppure aziendale (art. 3, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003).

La **durata massima** costituisce la somma di tutte le ore di lavoro svolto (orario normale più orario straordinario).

Nessun lavoratore (apprendisti compresi) può lavorare per un periodo **superiore** alle 48 ore settimanali (art. 4, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003), ma consente di calcolare il rispetto di questo limite come media rispetto ad un periodo non superiore a 4 mesi (art. 4, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003). Contrariamente al calcolo dell'orario normale, in questo caso il ricorso alla **media quadrimestrale** non deve essere previsto dalla contrattazione collettiva che rientra in gioco solo se si vuole allungare il periodo su cui si opera la media fino a un massimo di un anno (art. 4, co. 4, D.Lgs. n. 66/2003).

In materia di **riposi giornalieri**, l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 riconosce al lavoratore il diritto a **11 ore consecutive** di riposo per ogni periodo di 24 ore; il medesimo decreto riconosce il diritto a 10 minuti di pausa ogni 6 ore di lavoro. Il lavoratore, nel corso di una giornata, non può lavorare per più di 13 ore, che diventano 12.50 nel caso in cui svolga almeno 6 ore consecutive, e 12.40 nel caso in cui le ore consecutive siano almeno 12.

Quanto al **lavoro straordinario** l'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 ammette il ricorso al lavoro straordinario per un periodo massimo di 250 ore annue, che può essere aumentato o diminuito dalla contrattazione collettiva. La legge non esclude l'apprendista dall'applicazione di tale regola.

LAVORO STRAORDINARIO

DEFINIZIONE: è considerata lavoro straordinario la prestazione eccedente l'orario normale settimanale, fissato dalla norma in 40 ore, ovvero nella diversa eventuale durata prevista dalla contrattazione collettiva (art. 1, co. 2, lett. c) D.Lgs. 8.4.2003, n. 66). Le ore di straordinario concorrono ai fini del computo della durata media dell'orario di lavoro che non può superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore (art. 4, co. 1, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66).

REGOLE di UTILIZZO e POTERI DELLA CONTRATTAZIONE: il ricorso allo straordinario deve essere contenuto. Fermo il limite di orario medio di 48 ore ogni 7 giorni, i contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative regolamentano le modalità di esecuzione del lavoro straordinario. Se manca la pattuizione collettiva, è necessario l'accordo tra datore e lavoratore e il limite massimo è fissato in 250 ore annue. Salvo diverse specifiche disposizioni dei contratti collettivi, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso - anche in deroga al limite legale delle 250 ore - in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario (Min. lav., nota 27.9.2006, prot. n. 25/1/0004137).

RETRIBUZIONE E RIPOSI COMPENSATIVI: lo straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi, siano essi nazionali, territoriali o aziendali: non esiste quindi più una percentuale di maggiorazione minima di legge. In alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i predetti contratti collettivi possono consentire che i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi (cd banca delle ore): se il lavoratore fruisce dei riposi compensativi entro il periodo di riferimento utile alla verifica della durata massima della prestazione pari a 48 ore medie (4 mesi di norma, elevabili a 6 o 12 in base all'espressa previsione dei contratti collettivi), le prestazioni di lavoro straordinario eseguite non sono computabili ai fini della durata media dell'orario di lavoro (Min. Lav., circ. 3.3.2005, n. 8). Ai crediti di lavoro scaturenti da lavoro straordinario si applica la prescrizione breve quinquennale ex art. 2948 c.c. (Cass. 10.11.2004, n. 21377; Cass. 20.1.2010, n. 947). Lo straordinario prestato con l'autorizzazione dei superiori in violazione dei limiti contrattuali e di legge di cui al D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 deve comunque essere retribuito: la violazione dei citati limiti posti a tutela del prestatore di lavoro non può costituire motivo di diniego della prestazione lavorativa effettivamente resa su richiesta e con l'autorizzazione del preposto (Trib. Trieste 20.7.2011).

PROVA DELL'AVVENUTA PRESTAZIONE: in caso di contestazioni, la prova avente a oggetto l'avvenuto svolgimento del lavoro straordinario oltre il normale orario di lavoro incombe sul lavoratore (Trib. Bassano del Grappa 12.10.2010), senza che l'assenza di tale prova possa essere supplita dalla valutazione equitativa del giudice (Trib. Savona 20.7.2010). L'indicazione delle ore di lavoro straordinario può essere desunta dal contenuto dei fogli presenze (Cass. 30.11.2012, n. 18643).

FORFETTIZZAZIONE: nel caso in cui il compenso forfettario per il lavoro straordinario, accordato al lavoratore per un lungo periodo di tempo, non sia in realtà correlato all'entità presumibile della prestazione straordinaria resa, esso costituisce un superminimo ormai entrato a far parte della retribuzione ordinaria e, in quanto tale, non è riducibile unilateralmente dal datore di lavoro (Cass. 12.1.2011, n. 542). Nel caso della forfettizzazione del lavoro straordinario, la quale implica la commisurazione del compenso per lavoro straordinario a un determinato numero di ore di tale lavoro indipendentemente dalla loro effettiva esecuzione, il lavoratore ha diritto a un compenso ulteriore per prestazioni straordinarie solo ove le stesse eccedano dall'ambito dell'entità massima forfettizzata (Cass. 26.5.2000, n. 6902; Cass. 4.4.1990, n. 2775).

continua

- segue - LAVORO STRAORDINARIO

TEMPO IMPIEGATO PER RECARSIS AL LAVORO: nella generalità dei casi, il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro resta escluso dal computo dell'orario di lavoro in quanto va utilizzata la nozione di cui all'art. 1, co. 2, lett a) del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, secondo cui si intende per "orario di lavoro" qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; esso invece rientra nell'attività lavorativa vera e propria - e va quindi sommato al normale orario di lavoro come straordinario - allorché sia funzionale rispetto alla prestazione lavorativa vera e propria (Cass. 22.3.2004, n. 5701; Cass. 11.4.2003, n. 5775); tale situazione si verifica per esempio nei casi in cui il dipendente debba raggiungere una determinata città o unità produttiva ma sia preventivamente tenuto a recarsi presso la sede aziendale cui è addetto; ad analoga conclusione si giunge qualora egli sia comunque obbligato a raggiungere un cd. punto di raccolta comunicatogli per utilizzare obbligatoriamente un mezzo di trasporto messo a disposizione da parte del datore di lavoro (Min. lav., nota 2.4.2010, n. 13).

LAVORATORI ESCLUSI: nel rispetto dei principi generali in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni sul lavoro straordinario non si applicano ai soggetti la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro (art. 17, co. 5, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66).

Restano parimenti esclusi quei lavoratori che non sono soggetti all'orario di lavoro e cioè quelli elencati dall'art. 16 del D.Lgs. 66/2003: ossia i lavoratori impegnati in attività di semplice attesa, guardiana e custodia, i commessi viaggiatori e piazzisti e così via.

SANZIONI: il superamento del limite massimo di ricorso al lavoro straordinario - ossia le 250 ore annuali se il contratto collettivo non fissa una misura superiore (art. 5, co. 3, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66) - e la mancata compensazione con una maggiorazione retributiva e/o con il riposo compensativo (art. 5, co. 5, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66), comporta una sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 5 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non ne è ammesso il pagamento in misura ridotta (art. 18 bis, co. 6, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66). La sanzione non si applica in caso di ore di lavoro straordinario eccedenti il limite fissato dal contratto collettivo (per esempio 200 ore l'anno) ma non superiori alle 250 ore di cui alla norma. Infine, la sanzione va applicata una sola volta, senza moltiplicare l'importo per ciascun lavoratore interessato; ciò sia nella sua quantificazione "normale" (da 1 a 5 lavoratori: euro da 25 a 154) che in quella "aggravata" (da 6 o più lavoratori o più di 5 giornate l'anno: euro da 154 a 1.032) (Min. lav., nota 10.7.2009, n. 56).

Sistema Frizzera - UnicoLavoro24 - Il Sole 24 Ore

La giurisprudenza però tende a limitare lo svolgimento di lavoro straordinario da parte dell'apprendista, in quanto ritiene che il ricorso sistematico a esso sia incompatibile con le finalità formative del contratto e sia indice della sussistenza di un ordinario rapporto subordinato.

6.2 Apprendisti minorenni

Per gli apprendisti minorenni si applicano delle regole speciali che mirano a tutelare l'integrità psico-fisica del minore.

Le regole applicabili sono quelle della **disciplina del lavoro minorile contenute nella legge n. 17 ottobre 1967, n. 977.**

LEGGE 17.10.1967, N. 977 - G.U. 6.11.1967, N. 276

TUTELA DEL LAVORO DEI BAMBINI E DEGLI ADOLESCENTI

Articolo 15 - Lavoro notturno

1. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.
2. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata [1].

[1] Il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 10, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

Articolo 16 - Definizione del termine notte

1. Con il termine notte s'intende:
 - a) per i fanciulli e gli adolescenti fino a 16 anni, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 22 e le ore 6 [1];
 - b) per gli adolescenti di età superiore ai 16 anni, salvo quanto disposto dal successivo art. 17, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 5. In ogni caso, per i fanciulli e per gli adolescenti che frequentino le scuole dell'obbligo, con il termine "notte" s'intende un periodo di almeno 14 ore consecutive, comprendente l'intervallo tra le ore 20 e le ore 8 [1] [2].

[1] Il termine "fanciullo", citato nel presente comma, è attualmente sostituito dal termine "bambino" in virtù dell'art. 2, c. 1, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

[2] Le disposizioni del presente articolo, prima abrogate dall'art. 16, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237), ai fini e per gli effetti dell'articolo 14, commi 14, 14-bis e 14-ter, della L. 28.11.2005, n. 246, e successive modificazioni, fatto salvo quanto stabilito dal comma 17, decorso un anno dalla scadenza del termine di cui al comma 14, ovvero del maggior termine previsto dall'ultimo periodo del comma 22, tornano in vigore in virtù di quanto disposto dall'art. 1, comma 1, D. Lgs. 1.12.2009, n. 179, così come riportato nell'elenco di cui all'All. 1 del citato decreto.

Articolo 17 - Temporaneità ed eccezionalità dell'impiego dei minori al lavoro notturno

1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'articolo 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24. In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.
2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro [1].

[1] Il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 11, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

Articolo 18 - Orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti

1. Per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali [1].
2. Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

[1] Il presente comma è stato così modificato dall'art. 2, c. 1, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345. (G.U. 8.10.1999, n. 237).

continua

Articolo 19 - Limiti al trasporto pesi e dei turni a scacchi per i minori

1. Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto [1].
2. Gli adolescenti non possono essere adibiti a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi; ove questo sistema di lavorazione sia consentito dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei fanciulli e degli adolescenti può essere autorizzata dall'Ispettorato provinciale del lavoro [1] [2] [3].

[1] Il presente comma è stato così modificato dall'art. 12, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

[2] Il termine "fanciullo", citato nel presente comma, è attualmente sostituito dal termine "bambino" in virtù dell'art. 2, c. 1, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

[3] L'Ispettorato provinciale del lavoro citato nel presente comma è stato successivamente denominato:
- "Direzione provinciale del lavoro" in virtù dell'art. 2, c. 2, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237);
- "Direzione territoriale del lavoro" in virtù dell'art. 14 D.P.R. 7.04.2011, n. 144.

Articolo 20 - Durata dei riposi intermedi dei bambini e degli adolescenti

1. L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno [1].
2. I contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz'ora.
3. La riduzione di cui al comma precedente, in difetto di disposizioni di contratti collettivi, può essere autorizzata dall'Ispettorato provinciale del lavoro, sentite le competenti associazioni sindacali quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità [2].
4. L'Ispettorato provinciale del lavoro può proibire la permanenza nei locali di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti durante i riposi intermedi [1] [2].

[1] Il termine "fanciullo", citato nel presente comma, è attualmente sostituito dal termine "bambino" in virtù dell'art. 2, c. 1, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

[2] L'Ispettorato provinciale del lavoro citato nel presente comma è stato successivamente denominato:
- "Direzione provinciale del lavoro" in virtù dell'art. 2, c. 2, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237);
- "Direzione territoriale del lavoro" in virtù dell'art. 14 D.P.R. 7.04.2011, n. 144.

Articolo 21 - Prescrizione della durata massima dei lavori pericolosi o gravosi nonché del riposo intermedio

1. In deroga a quanto disposto dall'art. 20, l'Ispettorato provinciale del lavoro può nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, prescrivere che il lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio [1].

[1] L'Ispettorato provinciale del lavoro citato nel presente comma è stato successivamente denominato:

- "Direzione provinciale del lavoro" in virtù dell'art. 2, c. 2, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237);
- "Direzione territoriale del lavoro" in virtù dell'art. 14 D.P.R. 7.04.2011, n. 144.

Articolo 22 - Prescrizione e disciplina del riposo settimanale dei minori

1. Il riposo domenicale e settimanale dei minori è disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia.
2. Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata [1].
3. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica [1].

[1] Il presente comma è stato così modificato dall'art. 13, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

- segue - LEGGE 17.10.1967, N. 977 - G.U. 6.11.1967, N. 276

Articolo 23 - Durata minima ferie annuali dei minori e degli adolescenti

1. I fanciulli e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a 30 gg. per coloro che non hanno compiuto i 16 anni e a 20 gg. per coloro che hanno superato i 16 anni di età (1).
2. I contratti collettivi di lavoro possono regolare le modalità di godimento delle ferie.

(1) Il termine "fanciullo", citato nel presente comma, è attualmente sostituito dal termine "bambino" in virtù dell'art. 2, c. 1, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 (G.U. 8.10.1999, n. 237).

Innanzitutto l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali (art. 18) e il minore apprendista non può essere adibito al lavoro nelle 12 ore comprendenti l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o le ore 23 e le ore 7 (art. 15).

La violazione di questo divieto è punita con l'arresto fino a 6 mesi o con l'ammenda fino a € 5.164,00 (art. 26, legge n. 977/1967).

Per gli **adolescenti di età superiore a 16 anni è consentito, in via eccezionale, il lavoro notturno**, per il tempo strettamente necessario, quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento dell'azienda nel rispetto delle seguenti condizioni: tale lavoro deve essere temporaneo; non devono essere disponibili lavoratori adulti; devono essere concessi periodi equivalenti di riposo compensativo nelle 3 settimane successive (art. 17, co. 2, legge n. 977/1967). Nell'ipotesi di violazione della previsione, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 2582 (art. 26, co. 3, legge n. 977/1967).

Il datore di lavoro può ottenere l'autorizzazione a utilizzare minori per **attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nel settore dello spettacolo** (art. 4, co. 2, legge n. 977/1967), prolungando la loro prestazione comunque non oltre le ore 24. In tale ipotesi, al minore deve essere assicurato il diritto di godere di almeno 14 ore di riposo consecutive (art. 2, D.P.R. 20 aprile 1994, n. 365). Nel caso di mancata autorizzazione, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria fino a € 2.528 (art. 26, co. 4, legge n. 977/1967).

6.3 Formazione

La **formazione costituisce un'obbligazione interna al rapporto di apprendistato**, che deve essere eseguita, nelle forme previste dalla contrattazione collettiva, durante l'orario di lavoro. Se pertanto il **Piano Formativo prevede corsi da frequentare fuori dal luogo di lavoro**, la partecipazione ai corsi stessi è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa svolta durante l'orario di lavoro. Analogamente, la formazione svolta all'interno dell'azienda deve qualificarsi come prestazione resa durante l'orario di lavoro.

6.4 Apprendistato e part time

Il contratto di **apprendistato è compatibile con il contratto di lavoro a tempo parziale**, a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto. Così si è espresso il Ministero del lavoro, da ultimo con la circolare 29 settembre 2010, n. 34, con la quale è stato ribadito che è necessario valutare, caso per caso, se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

In caso di assunzione di un apprendista con orario part time, tuttavia, **l'impegno formativo non può essere ridotto**, ma deve essere adempiuto in maniera identica ai lavoratori assunti a tempo pieno (risposta a interpello 13 dicembre 2006, n. 7209).

La stipulazione del contratto di apprendistato part-time non è subordinata alla preventiva verifica del Servizio Ispettivo circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario (risposta a interpello 18 gennaio 2007, n. 4).

6.4 Ferie

La disciplina delle ferie varia in relazione all'età dell'apprendista:

1. qualora il lavoratore abbia un'età inferiore a 16 anni, deve essere riconosciuto un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 30 giorni di calendario (art. 23, Legge n. 977/1967);
2. per i lavoratori apprendisti di età superiore ai 16 ma inferiore ai 18 anni, il periodo annuale di ferie retribuite non può essere inferiore a 20 giorni di calendario (art. 23, Legge n. 977/1967);
3. gli apprendisti maggiorenni sono invece soggetti alla disciplina ordinaria in materia di ferie: pertanto, spetta loro un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane (art. 10 D.Lgs. 66/2003).

FERIE

FONTE: il diritto del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite è previsto direttamente dall'art. 36, co. 3, della nostra Costituzione il quale altresì aggiunge che questi "non può rinunciarvi". Altre norme che hanno contribuito a precisare tale diritto sono l'art. 2109, c.c. e l'art. 10 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66. Disposizioni importanti per la gestione dell'istituto sono poi contenute nei singoli contratti collettivi.

FUNZIONE: l'istituto delle ferie - nella sua accezione classica - è esplicitamente volto a consentire al lavoratore di "fare una pausa" dopo un anno di lavoro e di reintegrare le proprie energie psichiche e fisiche usurate, appunto, dalla prestazione di lavoro; non solo, esso ha anche lo scopo di consentirgli di porre maggior cura e tempo nelle relazioni affettive e sociali.

MATURAZIONE: il diritto alle ferie matura *pro quota*, ossia normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato: a tal fine, salvo previsione contraria da parte del contratto collettivo, l'aver lavorato per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni normalmente comporta la spettanza di un rateo mensile di ferie. Le ferie maturano anche durante una serie di assenze, tra le quali: l'astensione obbligatoria della madre e il congedo di paternità, la malattia, le ferie stesse e il congedo matrimoniale. Esse, per contro, salvo diverso accordo delle parti, non maturano le ferie durante il servizio di leva, l'aspettativa (le aspettative varie), lo sciopero e le assenze non giustificata, la sospensione per cassa integrazione a zero ore, il congedo parentale (art. 34, co. 5, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151).

SOGGETTI INTERESSATI: sono tenuti a consentire l'effettuazione delle ferie tutti i datori di lavoro siano essi imprese o meno e, per converso, hanno diritto alla relativa fruizione, tutte le categorie e le tipologie di lavoratori, inclusi i collaboratori domestici. Il diritto alle ferie spetta quindi anche al lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo (C. Cost. 16.12.1980, n. 189).

POTERE DI DECIDERE LE FERIE: se la determinazione della misura delle ferie dipende di fatto da quanto prevede il contratto collettivo che regola il rapporto tra le parti, il potere di stabilire quando il dipendente può assentarsi spetta al datore di lavoro, il quale tuttavia, oltre che delle esigenze dell'impresa, deve tener conto degli interessi del prestatore subordinato (art. 2109 c.c., co. 2). L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento (art. 2109

continua

- segue - FERIE

c.c., co. 3). Il lavoratore non può scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie, trattandosi di evento che va coordinato con le esigenze di un ordinato svolgimento dell'attività dell'impresa e la cui concessione costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro: in questo caso l'assenza si configura come ingiustificata con conseguente legittimità dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste fino al licenziamento (Cass. 14.4.2008, n. 9816).

MODALITÀ DI RICHIESTA DELLE FERIE: non esistono prescrizioni normative in ordine alla modalità con la quale le ferie possono o debbono essere richieste: infatti, in virtù dei principi generali del nostro ordinamento, deve ritenersi che, se non è prescritta una determinata forma, la richiesta di ferie può avvenire anche in forma orale, e altrettanto è a dirsi per il consenso da parte del datore di lavoro o del superiore. È parimenti possibile che il contratto collettivo o il regolamento aziendale impongano l'uso della forma scritta, talvolta mediante il ricorso a facsimile prestampati da compilare con il nome e cognome del lavoratore e l'indicazione del periodo. È legittima, se fondata su una consolidata prassi aziendale, la richiesta di ferie fatta via e-mail al capo del personale e al presidente della società, e non configura l'assenza ingiustificata (Cass. 18.5.2012, n. 7863).

FERIE COLLETTIVE: in virtù del proprio potere di determinare il periodo di godimento delle ferie, il datore di lavoro può legittimamente decidere (ciò avviene normalmente in agosto, specie per le attività di tipo produttivo) di chiudere l'impresa, sospendendo *in toto* l'attività oppure di fermare solo alcuni reparti: in questi casi il lavoratore non può opporsi. Il lavoratore la cui malattia cada durante un periodo di ferie annuali ha diritto, una volta ristabilitosi, di godere delle proprie ferie in un periodo diverso, concordandolo con il datore di lavoro (Corte UE 21.6.2012, C-78/11; Corte UE 10.9.2009, C-277/08). La fruizione di ferie collettive comporta la possibilità del differimento del versamento contributivo (INPS, msg. 8.6.2011, n. 12442: tale domanda deve ora essere effettuata esclusivamente tramite il canale telematico (INPS, determinazione 24.6.2011, n. 277).

RICHIAMO DEL LAVORATORE: molti contratti disciplinano la facoltà del datore di lavoro, normalmente per serie ed apprezzabili ragioni, di richiamare il lavoratore che si sia recato, debitamente autorizzato, in ferie. In questi casi, il lavoratore è tenuto a ubbidire. I contratti collettivi stabiliscono regole e causali e regolamentano gli aspetti economici; in ogni caso, il lavoratore ha diritto a effettuare in seguito il periodo di assenza non regolarmente fruito.

MISURA e FRUIZIONE: salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi o di quello individuale di lavoro, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003): quindi, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo di quattro settimane, tale periodo equivale a 28 giorni di calendario (Min. Lav., circ. 3.3.2005, n. 8). Eccezion fatta per particolari categorie di lavoratori (protezione civile, vigili del fuoco, strutture giudiziarie, penitenziarie, ordine e sicurezza pubblica eccetera - art. 2, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003), e salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, il periodo di 4 settimane 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 (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003). L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Qualora la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, sia impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa (Min. lav., circ. 3.3.2005, n. 8). Il principio relativo alla fruizione delle ferie maturate nel corso dell'anno trova applicazione anche nei confronti del personale di volo dell'aviazione civile, fatte salve solo eventuali diverse previsioni da parte della contrattazione collettiva (Min. lav., nota 24.2.2012, n. 4).

PERIODI DI FERIE: in base alla lettera della legge, è quindi possibile distinguere tre diversi periodi di ferie, e precisamente:

- 1) un primo periodo, di almeno due settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione: questo, se così richiesto da parte del lavoratore, deve essere goduto in maniera continuativa; è quindi indispensabile che il lavoratore lo richieda per tempo, così da consentire al datore di organizzarsi. La contrattazione collettiva può ridurre tale limite minimo solo in presenza di eccezionali ragioni di servizio (Min. lav., nota 18.10.2006, prot. 25/1/0004908);

continua

- segue - FERIE

- 2) un secondo periodo, anch'esso di due settimane che può essere fruito anche in modo frazionato, salvo particolari previsioni della contrattazione collettiva, le due settimane in questione (ossia 14 giorni) vanno godute entro un *periodo di 18 mesi dal termine dell'anno* di maturazione. Quindi, in relazione a questo secondo "blocco" di due settimane di ferie, la **contrattazione collettiva può anche spostare il termine per il godimento oltre i 18 mesi** previsti dalla legge. Invece, nel caso in cui il termine stabilito dal contratto collettivo sia più breve dei 18 mesi, il superamento di esso non dà luogo alla sanzione prevista dalla legge ma alle sanzioni eventualmente previste dal contratto collettivo (Min. lav., circ. 3.3.2005, n. 8; Fond. Studi CDL, Parere 11.2.2007, n. 3);
- 3) un terzo periodo dato dal fatto che il contratto collettivo o quello individuale prevedono **più di 4 settimane di ferie**: in questo caso, esso può essere fruito in modo frazionato con possibilità di monetizzazione (Min. lav., circ. 3.3.2005, n. 8).

INDENNITÀ SOSTITUTIVA: la monetizzazione delle ferie - ossia il loro pagamento per il tramite della cd. indennità sostitutiva - è esclusa in relazione ai primi due periodi, per un totale quindi delle prime quattro settimane, ossia i primi 28 giorni. Essa è però ammessa nei seguenti casi:

- 1) anche con riferimento alle prime 4 settimane in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno (art. 10, co. 2 D.Lgs. 8.4.2003, n. 66);
- 2) per le giornate spettanti al lavoratore che eccedono le prime quattro settimane;
- 3) in virtù di quanto al punto 1), con riferimento ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno (Min. lav., circ. 3.3.2005, n. 8); in tal caso, tuttavia, ad avviso dello stesso Ministero, non è però ammissibile programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva (Min. lav., nota 27.7.2005). Tali disposizioni sono state confermate anche con riguardo al contratto di lavoro intermittente (Min. lav., nota 6.8.2009, prot. 11383).

L'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma art. 12 L. n. 153/1969 (Cass. 26.1.2012, n. 1101; Cass. 10.5.2010, n. 11262); essa, agli effetti fiscali, ha natura retributiva, e pertanto è soggetta a IRPEF (Cass. sez. trib., 5.5.2006, n. 10363). La questione non è del tutto piana ma l'orientamento prevalente è nel senso che l'indennità per ferie non godute debba essere assoggettata a tassazione ordinaria (Min. Fin., circ. 23.12.1997, n. 326/E). In senso contrario, altri giudici ritengono che tale indennità abbia natura risarcitoria e, in quanto tale, sia esente da imposta (CTR Lazio 6.2.2013, n. 88/2004). L'indennità sostitutiva per ferie non godute non rientra nella nozione di retribuzione globale di fatto, la quale presuppone l'avvenuto ed effettivo espletamento della prestazione lavorativa (Trib. Forlì 1.6.2011).

ONERE DELLA PROVA DEL MANCATO GODIMENTO: il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento (Cass. 22.12.2009, n. 26985).

TERMINE DI PRESCRIZIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA: l'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura non retributiva ma risarcitoria e, quindi, è soggetta alla **prescrizione ordinaria decennale**, decorrente anche in pendenza del rapporto di lavoro (Cass. 11.5.2011, n. 10341; Cass. 13.3.1997, n. 2231).

PERIODO DI PREAVVISO: per espressa previsione di legge, il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie (art. 2109 c.c.). Secondo parte della giurisprudenza, avendo il preavviso efficacia obbligatoria, consegue che, nell'ipotesi in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva: quindi tale indennità non rientra nella base di calcolo di una serie di altri istituti tra cui le ferie, non riferendosi a un periodo lavorato dal dipendente (Cass. 5.10.2009, n. 21216).

PERIODO DI PROVA: salvo che non sia diversamente previsto da parte delle contrattazione collettiva, il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale, mentre non è

continua

- segue - FERIE

sospeso da ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro, e, in particolare, il godimento delle ferie annuali, il quale, data la funzione delle stesse di consentire al lavoratore il recupero delle energie lavorative dopo un cospicuo periodo di attività, non si verifica di norma nel corso del periodo di prova (Cass. 5.11.2007, n. 23061).

MALATTIA INSORTA PRIMA E DURANTE LE FERIE: se l'assenza per malattia si verifica prima dell'inizio del periodo feriale, il lavoratore va considerato in malattia e le sue ferie - in caso di chiusura dell'azienda per ferie collettive - inizieranno al termine della malattia, fatta salva la necessità del consenso del datore per l'eventuale prosieguo delle ferie oltre la data di piena ripresa dell'attività produttiva. La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 2109 c.c. nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso (C. Cost. 16.12.1987, n. 616). Secondo la Cassazione a sezioni unite, tuttavia, con riguardo alla malattia insorta durante il periodo di godimento delle ferie, il principio dell'effetto sospensivo non ha valore assoluto ma tollera eccezioni, per la cui individuazione occorre aver riguardo alla specificità degli stati morbosi e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e ricreazione, propria delle ferie. Quindi, l'avviso, comunicato dal lavoratore, del suo stato di malattia, sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie, determina - dalla data della conoscenza di esso da parte del datore - la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie; sicché in tal caso il giudice del merito deve valutare il sostanziale e apprezzabile pregiudizio anche temporale che la malattia arrechi alle ferie e al beneficio che ne deve derivare in riferimento alla natura e all'entità dello stato morbo (Cass. S.U. 23.2.1998, n. 1947).

PERIODO DI COMPORTO: il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comportamento, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia; in tali casi non sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento - non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del comporta, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia - perché si renderebbe così impossibile la effettiva fruizione delle ferie. Spetta al datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, di dimostrare - ove sia stato investito di tale richiesta - di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore a evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporta (Cass. 3.3.2009, n. 5078; Cass. 15.12.2008, n. 29317).

RICOVERO DEL FIGLIO FINO A 8 ANNI DI ETÀ: la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle sue ferie (art. 47, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151).

PERMESSI EX LEGGE 104/1992: stante la diversa finalità dei due istituti, uno volto al recupero delle energie psicofisiche e l'altro volto ad agevolare i familiari che assistono persone con handicap e gli stessi lavoratori con disabilità, deve escludersi che la fruizione delle ferie incida sul godimento dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992, e quindi non è possibile un riproporzionamento dei permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese (Min. Lav., nota 17.6.2011, n. 21). Il godimento dei permessi in questione, qualunque ne sia la modalità di fruizione, è utile ai fini della maturazione delle ferie (INPS, circ. 1.3.2011, n. 45).

CASSA INTEGRAZIONE: nel caso di intervento della Cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), qualora si abbia la sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero si ricada nell'ipotesi di Cassa a zero ore, non sussiste alcuna necessità in capo al lavoratore di recuperare le energie psicofisiche e quindi, anche alla luce del potere datoriale di stabilire il momento

continua

- segue - FERIE

di godimento delle ferie, sia con riferimento al godimento delle ferie annuali residue sia per quanto concerne le due settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione, è possibile che il momento della fruizione venga posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva. A diversa conclusione deve giungersi nel caso di cassa integrazione a orario ridotto: in questo caso il differimento totale non pare giustificato in quanto una prestazione parziale comporta la necessità di fruire delle ferie almeno in misura parziale (Min. lav., nota 17.6.2011, n. 19).

APPRENDISTATO: nel caso della fruizione di un periodo di ferie, ci si trova di fronte a una sospensione fisiologica del rapporto di lavoro, dal che consegue che essa deve essere vista come preventivamente considerata nel periodo di tempo concordato per l'apprendistato e, pertanto, non comporta un prolungamento dello stesso (Fond. Studi CDL; Parere 26.4.2011, n. 9; Cass. 19.12.2000, n. 15915).

PART TIME: in base al principio di non discriminazione, il lavoratore a tempo parziale ha diritto al medesimo numero di giorni di ferie dei colleghi a tempo pieno (art. 4, co. 1, D.Lgs. 25.2.2000, n. 61), salvo ovviamente il necessario riproporzionamento, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, della retribuzione feriale. Nel caso di part time di tipo verticale, il numero dei giorni di ferie deve essere riproporzionato in relazione all'orario di lavoro effettivamente prestato (Min. Lav., circ. 18.4.2000, n. 24).

Esempio

Il personale in regime di tempo pieno su cinque giorni lavorativi usufruisce di 35 giorni di ferie; il calcolo delle ferie per dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale deve avvenire mediante la seguente formula:

$$35 : 5 = x : gg.$$

laddove x è uguale al numero dei giorni di ferie spettanti e gg. rappresenta il numero delle giornate di lavoro del dipendente part time nella settimana.

Quindi, il lavoratore a tempo parziale verticale avrà diritto a 7 giorni di ferie l'anno qualora lavori un solo giorno alla settimana, 14 giorni di ferie nel caso di prestazione resa su due giorni a settimana e così via.

Nel caso in cui il dipendente trasformi il proprio contratto da tempo pieno a tempo parziale, egli ha diritto a fruire in misura intera delle ferie maturate sino a quel momento; qualora venga erogata un'indennità compensativa, anch'essa spetta in misura intera (Corte Giust. Cee, 22.4.2010, n. 486/08).

DIRIGENTI: non spetta a tutti i dirigenti, in quanto tali, la piena autonomia decisionale nella determinazione del se e quando godere delle ferie, non potendo presumersi il contrario in forza del principio per cui il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, non eserciti il potere medesimo e non usufruisca quindi del periodo di riposo annuale, non ha il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, a meno che non provi la ricorrenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive ostative alla suddetta fruizione (Cass. 16.6.2009, n. 13953).

CURE TERMALI: per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, le prestazioni idrotermali possono essere concesse, al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su motivata prescrizione di un medico specialista dell'unità sanitaria locale ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure da INPS e INAIL, su motivata prescrizione dei medici dei predetti Istituti. Tra i periodi di cure e i congedi ordinari e ferie annuali deve intercorrere un intervallo di almeno 15 giorni (art. 13, D.L. 12.9.1983, n. 463; conv. L. 11.11.1983, n. 638). Al fine della non coincidenza delle cure con le ferie, il medico specialista della ASL deve esprimersi in ordine alla "maggiore efficacia e utilità terapeutica o riabilitativa della cura termale se non differita sino alle ferie e ai congedi ordinari". L'Inps non eroga l'indennità di malattia qualora il lavoratore disponga di periodi di ferie utili per l'esecuzione della cura (INPS, circ. 18.12.1992, n. 287), a tal fine, il datore di lavoro deve fornire all'Inps un'apposita dichiarazione dalla quale risulti che il lavoratore non può essere collocato in ferie nel periodo indicato per l'esecuzione della cura, in quanto non consentito dal contratto ovvero per mancanza o insufficienza di residui giorni di ferie (INPS, circ. 18.12.1992, n. 287). L'onere della prova circa l'impossibilità di effettuare le cure termali durante un periodo di ferie ricade sul lavoratore (Cass. 2.2.1998, n. 1007).

continua

- segue - FERIE

CORRETTEZZA E BUONA FEDE: anche se il lavoratore resta libero, una volta autorizzato alla fruizione delle proprie ferie, di trascorrerle nel luogo che ritiene più opportuno, è comunque soggetto al rispetto dei principi di correttezza e buona fede che devono ritenersi violati - con conseguente legittimità del recesso per giusta causa - nel caso in cui egli ripetutamente e per lunghi periodi si rechi e soggiorni in paesi dalle sfavorevoli condizioni ambientali, e a seguito di ciò subisca ripetuti attacchi di malaria, comportanti assenze dal lavoro per malattia di lungo periodo (Cass. 25.1.2011, n. 1699).

DANNO DA MANCATA FRUIZIONE: la mancata fruizione delle ferie per quanto concerne le due settimane da godere nell'anno di maturazione e le altre due che vanno fruiti nei 18 mesi successivi (o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione) comportano un danno a carico del lavoratore in relazione al mancato recupero delle energie psicofisiche. In questo caso, il lavoratore può percorrere due strade:

- agire in giudizio per il risarcimento del danno biologico ed esistenziale;
- pretendere il godimento, seppur tardivo, dei periodi maturati ma non fruiti.

Quanto alla richiesta di godimento dopo il periodo di legge, essa è sicuramente ammissibile (Corte Giust. Cee, 6.4.2006, n. 124/05; Cass. 21.2.2001, n. 2569; Cass. 3.8.2001, n. 10759). L'altra possibilità è costituita dalla richiesta di risarcimento del danno: in questo caso il lavoratore, come sempre, dovrà provare l'esistenza e consistenza del danno medesimo nonché il nesso causale tra il danno come sopra configurato e il mancato regolare godimento delle ferie spettanti (Cass. 5.2.2000, n. 1307). In particolare, nel caso in cui il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, le ferie mancate dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l'onere della prova: spetta al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie (Min. Lav., nota 26.10.2006, prot. n. 25/1/0005221). Infine, il diritto al godimento ovvero al risarcimento del danno viene meno qualora il datore dimostri (con inversione, quindi, dell'onere della prova) che le ferie non sono state godute, nonostante i propri inviti a farlo, per decisione unilaterale del lavoratore il quale si sia rifiutato di farlo (Cass. 15.2.2003, n. 2326).

ASPETTI CONTRIBUTIVI: in caso di mancata fruizione del periodo di ferie entro il termine previsto dalla legge (18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione) ovvero entro il termine più ampio fissato dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute. Il medesimo obbligo, nei medesimi termini, riguarda anche il periodo di ferie eccedente le 4 settimane minime (Min. lav., nota 26.10.2006, prot. n. 25/1/0005221). Il momento impositivo, cioè quello in cui sorge l'obbligazione contributiva, coincide con il mese successivo a quello di scadenza del periodo di fruizione previsto dalla legge (18 mesi) e dai contratti collettivi. Le istruzioni operative per la gestione amministrativa dei contributi sono state fornite dall'INPS (circ. n. 15/2002, msg. n. 18850/2006 e n. 16329/2005). Nel mese in cui sorge l'obbligo contributivo (luglio, se si applica il limite generale dei 18 mesi), l'imponibile previdenziale è aumentato di un importo pari a quello delle ferie maturate e non godute (sia nella busta paga del dipendente per la parte di sua spettanza, che nell'Uniemens in cui è ricompresa anche la quota a carico azienda). Una deroga è stata prevista nel caso in cui il mancato godimento sia imputabile a una prolungata assenza dovuta ad una causa legale di sospensione del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, maternità ecc.): il termine di 18 mesi si deve intendere sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento (INPS, msg. n. 18850/2006). Nel caso di sospensione dell'attività lavorativa per l'intervento della Cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), 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 (Min. lav., nota 17.6.2011, n. 19). Nel mese di effettivo godimento invece bisognerà procedere al recupero di quella parte di imponibile e contributi per i quali l'obbligo che è già stato assolto, attraverso la procedura in vigore dal 1° gennaio 2010, cioè dall'entrata in vigore del nuovo flusso Uniemens (INPS, circ. 7/2010).

continua

- segue - FERIE

Nell'elemento <varRetributive>, incluso nella sezione retributiva della denuncia individuale del dipendente, occorre indicare il mese e l'anno (<annomesevarretributive>) della denuncia originaria che deve essere modificata (attraverso una variazione in diminuzione dell'imponibile), gli elementi identificativi di tale denuncia (<inquadramentoLav>) e la causale ferie. Dovranno quindi essere compilati gli elementi riferiti all'imponibile oggetto della variazione (<Imponibile-VarRetributive>) nonché il contributo che deve essere recuperato (<ContributoVarRetributive). Da ultimo si vedano le istruzioni fornite dall'Inps con la circ. 28.1.2011, n. 13.

SANZIONI: il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie, ossia le 4 settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria articolata come segue:

- sanzione base: da 100 a 600 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o si è verificata in almeno 4 anni: da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 18 bis, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003, art. 7, L. 4.11.2010, n. 183). La violazione si configura, dando luogo alle sanzioni di cui sopra, non solo nel caso in cui il lavoratore, nei periodi indicati, non abbia in alcun modo fruito delle ferie cui ha diritto ma anche qualora egli non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo e ciò anche nel caso in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso (Min. lav., circ. 3.3.2005, n. 8). Al fine di evitare l'applicazione della sanzione, vanno imputate con criterio di priorità le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento (Min. lav., nota 13.6.2006, prot. n. 25/1/0000496).