Prefazione	pag. 7
Capitolo 1 - Assenze tutelate dall'ordinamento giuridico e dalla contrattazione collettiva per assenze volontarie	
- Assenze tutelate dall'ordinamento giuridico e dalla contrattazione collettiva per assenze volontarie	pag. 9
Ferie (📎)	pag. 9
Festività	pag. 17
Permessi riduzione orario (R.O.L.) e permessi ex-festività	pag. 20
Formulari (📎)	pag. 22
Capitolo 2 - Assenze tutelate per motivi medici e sanitari	
- Assenze tutelate per motivi di salute	pag. 25
Assenza dovuta ad evento morboso (malattia)	pag. 25
Infortunio sul lavoro e malattie professionali	pag. 34
Malattia professionale	pag. 40
Permessi ex Legge 104/1992	pag. 50
Congedo straordinario	pag. 53
Assenza per visite mediche	pag. 54
Tossicodipendenti e loro familiari	pag. 54
Mutilati e invalidi civili	pag. 55
Donatori di sangue e midollo osseo	pag. 56
Capitolo 3 - Assenze tutelate per le coppie e i genitori	
- Assenze tutelate per le coppie e i genitori	pag. 59
Congedo matrimoniale (📎)	pag. 59
Congedo di maternità	pag. 62
Congedo di paternità alternativo	pag. 71
Congedo obbligatorio del padre (📎)	pag. 72
Congedo parentale	pag. 75
Permessi e congedi legati alla maternità	pag. 79
Rapporti con gli altri istituti	pag. 81

Centro Studi Castelli S.r.l. - Riproduzione vietata - Aggiornato al 14.03.2024

Capitolo 4 - Assenze tutelate per cariche elettive e sindacali

- Assenze tutelate per cariche elettive e sindacali pag. 84

Permessi e aspettative per cariche elettive pag. 84

Permessi e aspettative per cariche sindacali pag. 86

Consiglieri di parità pag. 87

Permessi elettorali (📎) pag. 87

Capitolo 5 - Assenze tutelate per motivi di studio e formativi

- Assenze tutelate per motivi di studio e formazione pag. 91

Permessi per esami e congedi per la formazione pag. 91

Capitolo 6 - Assenze per motivi personali

- Assenze per motivi personali pag. 95

Permessi per decesso o per grave infermità pag. 95

Congedo non retribuito per gravi motivi familiari pag. 97

Capitolo 7 - Donne vittime di violenza di genere

- Donne vittime di violenza di genere pag. 99

Congedo per le donne vittime di violenza di genere pag. 99

Capitolo 8 - Altri permessi e congedi

- Altri permessi e congedi pag. 103

Richiamo alle armi pag. 103

Soccorso alpino pag. 105

Volontari della protezione civile pag. 106

Appendice

Schema riassuntivo pag. 108

Prefazione

Il panorama delle assenze tutelate in ambito giuslavoristico rappresenta una delle tematiche più complesse e rilevanti per professionisti ed esperti delle Risorse Umane. In un contesto in cui le dinamiche del mercato del lavoro e le normative legislative sono in continua evoluzione, la gestione delle assenze assume un ruolo centrale nella strategia aziendale e nella promozione di un ambiente lavorativo sano, equo e produttivo.

Questo e-book si propone di offrire un'analisi approfondita e aggiornata delle assenze tutelate, rivolta in particolare a professionisti ed esperti del settore HR che operano in contesti aziendali complessi e in rapida trasformazione. Attraverso un approccio completo e pratico, esploreremo le diverse tipologie di assenze tutelate, i relativi diritti e obblighi sia dei dipendenti che dei datori di lavoro, nonché le migliori pratiche per una gestione efficace e conforme alla legge.

Partendo dalle basi del diritto del lavoro e delle normative vigenti, l'opera affronterà una serie di tematiche cruciali, tra cui i periodi di malattia e le relative procedure di notifica e certificazione, i congedi per maternità e paternità e le politiche aziendali per la conciliazione vita-lavoro. Inoltre, si prenderanno in considerazione anche le assenze legate a situazioni particolari, come quelle derivanti da disabilità, infortuni sul lavoro o esigenze di assistenza familiare.

Attraverso l'analisi di casi studio, esempi pratici e suggerimenti operativi, l'opera si propone di fornire ai lettori una guida completa e affidabile per affrontare le sfide quotidiane legate alla gestione delle assenze tutelate. Dalla pianificazione e implementazione di politiche aziendali efficaci alla risoluzione di dispute legali e all'adattamento alle ultime novità normative, questo testo si prefigge di fornire strumenti pratici e soluzioni concrete per supportare professionisti ed esperti delle Risorse Umane nel loro lavoro quotidiano.

Siamo fiduciosi che questo e-book possa diventare un'importante risorsa per tutti coloro che operano nel campo delle Risorse Umane, offrendo una guida affidabile e aggiornata per affrontare le sfide sempre più complesse e dinamiche del mondo del lavoro moderno.

Capitolo 1

ASSENZE TUTELATE DALL'ORDINAMENTO GIURIDICO E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER ASSENZE VOLONTARIE

ASSENZE TUTELATE DALL'ORDINAMENTO GIURIDICO E DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER ASSENZE VOLONTARIE

SOMMARIO

- FERIE
- FESTIVITÀ
- PERMESSI RIDUZIONE ORARIO (R.O.L.) E PERMESSI EX-FESTIVITÀ
- FORMULARI

Le ferie, i permessi retribuiti e le festività sono elementi fondamentali della relazione tra datore di lavoro e dipendente nell'ambito del diritto del lavoro. Questi aspetti non sono solamente benefici per il benessere dei dipendenti, ma costituiscono anche un pilastro per il corretto funzionamento delle relazioni industriali e per la promozione di un ambiente lavorativo equo e soddisfacente. Nel contesto normativo italiano, la disciplina relativa alle ferie, ai permessi e alle festività è dettagliata e articolata, fondata su principi costituzionali, normative nazionali e accordi collettivi. Questa complessità richiede una conoscenza approfondita delle normative e una corretta interpretazione delle stesse da parte sia dei datori di lavoro che dei dipendenti. Nel presente capitolo esamineremo in dettaglio le disposizioni normative e gli accordi collettivi relativi alle ferie, ai permessi e alle festività, esplorando i diritti e gli obblighi delle parti coinvolte e offrendo chiarimenti su quesiti comuni che possono sorgere in merito a tali tematiche. Sarà fondamentale comprendere non solo i diritti dei lavoratori, ma anche le responsabilità dei datori di lavoro nella gestione delle assenze tutelate, al fine di promuovere un ambiente lavorativo armonioso e rispettoso dei diritti di tutti gli attori coinvolti.

FERIE

PREMESSA

- Art. 2109 Codice Civile stabilisce il diritto del lavoratore per ogni anno di servizio ad un **periodo annuale di ferie retribuito**, possibilmente continuativo.
- Sono un **diritto irrinunciabile**.
- Necessarie al recupero psico-fisico del lavoratore.
- L'imprenditore stabilisce il periodo di ferie **tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore**.
- Spettano anche al lavoratore con anzianità inferiore all'anno, **calcolate in dodicesimi in base ai mesi di servizio effettivamente prestati**.

- Le ferie trovano la loro regolamentazione nell'art. 36 della Costituzione, nell'art. 2109 del Codice Civile e nell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003, nonché nelle disposizioni della contrattazione collettiva.
- Da ultimo, l'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 ha previsto che, fermi restando i diritti di cui al D. Lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le proprie ferie ai colleghi bisognosi di assentarsi per gravi motivi familiari (cd. ferie solidali).

- La legge prevede una **durata minima delle ferie pari a 4 settimane**.

- I CCNL possono prevedere la maturazione di un periodo maggiore di ferie, mai inferiore.

- Il prestatore di lavoro, ex art. 10, c. 1 del D. Lgs. n. 66/2003, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane.

- Le ferie vanno godute per **almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore**, nell'anno di maturazione delle stesse.

- Le restanti due settimane vanno godute nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.
- Il termine dei 18 mesi può essere prorogato dalla contrattazione collettiva.

- Il regime legale delle ferie, si applica a tutti i lavoratori dipendenti, **qualunque sia la qualifica, la mansione o il tipo di contratto applicato**.

MATURAZIONE

- **Per poter maturare il rateo mensile di ferie il lavoratore dovrà effettivamente prestare la propria attività lavorativa per una frazione di mese almeno superiore ai 15 giorni**
  - Il lavoratore **matura le ferie anche nei casi di assenze per cause quali**:
    1) malattia o infortunio con obbligo della conservazione del posto;
    2) periodi di assenza obbligatoria per maternità;
    3) congedo matrimoniale;
    4) permessi retribuiti;
    5) congedi di maternità e paternità;
    6) contratti di solidarietà
    7) cassa integrazione a orario ridotto.
  - **Assenze che non consentono la maturazione** delle ferie:
    1) assenze per maternità facoltativa;
    2) aspettativa non retribuita;
    3) periodo di preavviso non lavorato;
    4) sciopero;
    5) cassa integrazione a zero ore;
    6) malattia del bambino (art. 48, D. Lgs. n. 151/2001).
  - I contratti collettivi possono derogare a tali previsioni.
- **Lavoratori con contratto di lavoro part time**
  - **Con part time orizzontale**: maturano gli stessi giorni di un lavoratore con contratto full time.
  - **Con part time verticale**: i giorni di ferie maturati vengono riproporzionati in base al numero di giorni effettivamente lavorati.

Esempio	Si ipotizzi che il lavoratore a tempo parziale presti la propria attività nei giorni di lunedì, mercoledì, venerdì (3 giornate).

  - I giorni di ferie sono pari ai 3/5 di quelle previste per i lavoratori a tempo pieno, se la settimana lavorativa è articolata su 5 giorni, o ai 3/6, se la settimana lavorativa è articolata su 6 giorni.

DURATA

- Art. 10, D. Lgs. 66/2003 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.
- La contrattazione collettiva può prevedere un periodo maggiore quale condizione di miglior favore (ma mai inferiore).
  - Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nell'anno di maturazione.
  - Le restanti due settimane (o più) devono essere fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. I CCNL possono prevedere un termine superiore ai 18 mesi per la fruizione delle ferie residue.
- Art. 10, D. Lgs. 66/2003 stabilisce inoltre che il predetto periodo minimo di quattro settimane non possa essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.
  - Tale indennità potrà essere riconosciuta esclusivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.
- Solo nel caso in cui il CCNL preveda un periodo di ferie superiore alle 4 settimane potrà essere concordata la monetizzazione dei giorni eccedenti (Msg. Inps 27.06.2003, n. 79).

Esempio	Se il CCNL prevede la maturazione di cinque settimane di ferie all'anno potrà essere monetizzata, previo accordo, una settimana di ferie.

FRUIZIONE

- Il datore di lavoro può scegliere il periodo in cui le ferie possono essere fruite.
  - Nella scelta del periodo dovrà tener conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori.
- Il datore di lavoro deve comunque comunicare preventivamente al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie.
- Nel caso non sia previsto un periodo di chiusura aziendale, il datore di lavoro dovrà concordare individualmente con i lavoratori i periodi di ferie.
- Si possono distinguere 3 distinti periodi per la fruizione delle ferie:
  1) 2 settimane obbligatorie, possibilmente continuative, da godersi nell'anno di maturazione;
  2) Ulteriori 2 settimane da godersi nei 18 mesi successivi al termine di maturazione delle ferie;
  3) Eventuali ulteriori periodi, eccedenti le 4 settimane, da fruirsi anche in modo frazionato nei termini previsti dalla contrattazione (tale periodo può essere monetizzato previo accordo tra le parti).

- **In caso di festività**
  - Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie, le stesse danno diritto al lavoratore al prolungamento del periodo stesso ovvero al relativo trattamento economico, secondo quanto stabilito dai CCNL.
- **In caso di cassa integrazione**
  - **A zero ore**: il diritto alle ferie può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.
  - **A orario ridotto**: non può essere differito il termine per la fruizione delle ferie, residue e infra-annuali poiché si deve garantire il recupero psico-fisico al lavoratore sebbene impiegato in misura ridotta.

PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE

- Ai sensi dell'art. 2019 c.c. **l'esatta determinazione del periodo di ferie spetta unicamente al datore di lavoro**.
- Al lavoratore spetta la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale.
  - Non può quindi ritenersi consentito al lavoratore autoassegnarsi le ferie in assenza di preventiva autorizzazione da parte del datore di lavoro o qualora abbia ricevuto espresso diniego dello stesso (Cassazione, 16.10.2014, n. 21918).
- Nel caso in cui il lavoratore si assenti dal posto di lavoro per ferie senza autorizzazione il datore di lavoro può procedere in via disciplinare, pur imputando quei giorni di assenza alle ferie residue se il fatto era noto al datore di lavoro prima dell'illegittima autodeterminazione delle ferie.
- Le ferie non autorizzate possono essere considerate come assenza ingiustificata, in tal caso i giorni di assenza non saranno imputati a ferie e né retribuiti.

Aggiornamento	Con la **sentenza n. 13482 del 17.05.2023**, la Cassazione afferma che, anche laddove il CCNL preveda il diritto del lavoratore a fruire di ferie o aspettativa in presenza di determinate circostanze, è necessario che la relativa richiesta venga approvata dal datore, non essendo ravvisabile un obbligo di concessione automatica delle stesse.

FERIE E MALATTIA

- **Malattia insorta prima delle ferie**
  - La malattia insorta prima dell'inizio del periodo di ferie programmato e comunicato al lavoratore oppure delle ferie collettive con chiusura aziendale ne determina la fruizione in un momento successivo alla guarigione.
    - Il datore di lavoro potrà concedere le ferie appena terminata la malattia oppure riprogrammarle, senza tuttavia che il lavoratore possa scegliere in autonomia quando riprogrammare le proprie vacanza.
- **Malattia durante le ferie**
  - Le ferie vengono sospese e sostituite da assenza per malattia se la patologia contratta non permette il recupero psicofisico del lavoratore.
    - Il lavoratore deve comunicare tempestivamente al datore di lavoro lo stato di malattia comunicando inoltre il numero di protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia al datore di lavoro entro 48 ore.
    - L'azienda ha la facoltà di ottenere apposite visite di controllo da parte di ASL o Inps al fine di accertare che lo stato di malattia sia idoneo ad interrompere il godimento delle ferie.
  - Se la malattia insorge durante le ferie e il lavoratore si trova all'estero si distinguono 2 casi:
  - Se l'evento di malattia è insorto:
    1) in Paese estero facente parte dell'Unione Europea o;
    2) in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali con l'Italia: non è necessario procedere alla traduzione del certificato, di cui si occuperà direttamente Inps.
  - Se l'evento di malattia è insorto in un Paese non convenzionato necessario procedere con la traduzione autenticata da parte del lavoratore (tramite Consolato o Ambasciata).

LAVORO ALL'ESTERO

M.L. int. n. 25/I/0007470

- È consentita la monetizzazione delle ferie nel caso di lavoratore inviato all'estero quando:
  - .. il tempo che intercorre tra la decisione di inviare il lavoratore all'estero e la sua effettiva partenza è tale da non consentire né la fruizione e né la programmazione;
  - .. le condizioni economiche e normative vengano complessivamente rideterminate in funzione del Paese in cui il lavoratore viene inviato e della durata del rapporto all'estero.

FERIE DEL DIRIGENTE

Cassazione, n. 4920/2016; n. 13953/2009; n. 11786/2005; n. 9146/2009

- Piena autonomia decisionale nello scegliere se e quando godere delle ferie.
- Non ha diritto alla indennità sostitutiva delle ferie non godute, a meno che non provi di non aver avuto la possibilità di fruirne a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive.

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Durante l'assenza per ferie al lavoratore spetta lo stesso trattamento economico che gli sarebbe spettato se negli stessi giorni avesse effettuato regolarmente la propria prestazione.
- I CCNL indicano quali sono gli elementi della retribuzione che rientrano nella determinazione del trattamento economico delle ferie.
- Gli importi erogati a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute rientrano nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI

- Qualora le ferie non vengano fruite entro il termine previsto dalla Legge o dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi corrispondenti al periodo di ferie di cui il lavoratore avrebbe goduto entro il termine prestabilito.
- Il versamento dei contributi avverrà quindi:
  1) al termine del periodo previsto dalla contrattazione o, in assenza di questo, dalla Legge;
  2) nel mese in cui cade il termine differito per la fruizione delle ferie previsto dai regolamenti aziendali o dalle pattuizioni individuali rispetto alle previsioni contrattuali o legali;
  3) entro il 18° mese successivo alla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie (in mancanza di norme contrattuali, regolamenti aziendali o pattuizioni individuali).
- Nel caso di fruizione successiva al periodo impositivo, non sarà dovuto il contributo relativo alla parte di retribuzione corrispondente al compenso "ferie godute".

INDENNITÀ SOSTITUTIVA

- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, sia esso dovuto a dimissioni, risoluzione consensuale o licenziamento, deve essere corrisposta al lavoratore dipendente, per i giorni di ferie sino a quel momento maturati e non goduti, la relativa indennità sostitutiva.
- La risoluzione del rapporto di lavoro costituisce quindi una ipotesi che consente la sostituzione delle ferie con la relativa indennità, risultando concretamente impossibile l'effettiva fruizione delle ferie da parte del lavoratore dipendente.
- I giorni di ferie maturati saranno individuati nella misura di tanti dodicesimi (ratei) del periodo di ferie annuale spettante, per quanti sono i mesi di servizio prestati nel corso dell'anno presso l'azienda.

Aggiornamento	Con **l'ordinanza n. 17643 del 20.06.2023**, la Cassazione afferma il seguente principio di diritto: "La prescrizione del diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi settimanali non goduti decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro, salvo che il datore di lavoro non dimostri che il diritto alle ferie ed ai riposi settimanali è stato perso dal medesimo lavoratore perché egli non ne ha goduto nonostante l'invito ad usufruirne; siffatto invito deve essere formulato in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie ed i riposi siano ancora idonei ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui sono finalizzati, e deve contenere l'avviso che, in ipotesi di mancato godimento, tali ferie e riposi andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato".

- **Monetizzazione**
  - Ad esclusione della risoluzione del rapporto di lavoro, la sostituzione dell'effettivo godimento delle ferie con l'indennità sostitutiva di ferie non godute può riguardare solo il periodo di ferie che eventualmente eccede il periodo minimo di 4 settimane stabilito dall'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003.
  - Per i lavoratori italiani inviati all'estero, è ammissibile la monetizzazione delle ferie, potendosi in sostanza assimilare tale situazione ad una novazione contrattuale.
- **Nota Ministero Lavoro n. 2041/2005**
  - Per i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie al termine del rapporto di lavoro.
  - Non è corretta la scelta di programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie mediante il pagamento dell'indennità sostitutiva con maggiorazioni retribuite mensilmente.

DIFFERIMENTO DELLE FERIE COLLETTIVE

- I datori di lavoro che si trovino in una situazione di difficoltà organizzativa in occasione della chiusura delle aziende per ferie collettive possono chiedere all'Inps di differire il pagamento dei contributi per chiusura estiva.
  - La domanda va presentata telematicamente entro il mese di maggio dell'anno in cui si intende procedere con il differimento, anche quando il periodo feriale non coincide con quello estivo e vale per il mese, o frazione di mese, di chiusura dell'azienda per ferie.
- L'Inps autorizza solo un differimento nell'arco di un anno solare anche nei casi in cui la chiusura aziendale interessa due o più periodi o le ferie sono a cavallo tra 2 mesi.
  - Nel secondo caso il differimento può essere concesso per il gli adempimenti che avrebbero dovuto essere effettuati nella frazione di mese in cui cade la maggior parte del periodo feriale.
- Il nuovo termine per il versamento coincide con la scadenza relativa al mese immediatamente successivo a quello per il quale il differimento è stato richiesto.
- Solitamente il periodo per cui viene richiesto il differimento è quello il cui pagamento ricade ad agosto (competenza luglio). In tal caso la scadenza del 20.08 viene differita al 16.09.
- La richiesta di differimento deve essere autorizzata dal Comitato provinciale dell'Inps.
  - Avverso un eventuale rifiuto l'azienda può ricorrere al Consiglio di amministrazione dell'Inps.
- In occasione della chiusura aziendale per ferie collettive l'azienda può richiedere il differimento degli adempimenti contributivi

Procedura	• L'istanza di differimento contributivo deve essere inoltrata all'Inps per via telematica attraverso il portale istituzionale accedendo ai "Servizi on-line" e selezionando l'istanza "codice 445": Richiesta differimento termine adempimenti contributivi per ferie collettive, indicando: 1) il numero di matricola dell'azienda per la quale si richiede il differimento; 2) il mese e l'anno della chiusura aziendale per ferie collettive; 3) la data entro la quale si intende provvedere agli adempimenti connessi al periodo di chiusura. • A domanda accolta l'Inps autorizza lo slittamento in avanti dei termini ordinari per il versamento dei contributi, per l'invio del flusso UniEmens e per l'indicazione nel LUL delle presenze fino alla riapertura delle attività. • L'autorizzazione al differimento degli adempimenti contributivi si traduce in: 1) possibilità di rinviare al successivo periodo di paga il versamento dei contributi che l'azienda avrebbe dovuto versare nel mese di chiusura; 2) il corrispondente slittamento del termine ultimo di invio del flusso UniEmens correlato; 3) la proroga del termine per l'indicazione nel LUL delle presenze "definitive" del mese di pertinenza. • Nel flusso UniEmens dovrà essere valorizzato, all'interno della voce, "AltrePartiteADebito" di "DenunciaAziendale": a) nell'elemento CausaleADebito il codice "D100"; b) nell'elemento SommaADebito l'importo degli interessi. • Il versamento contributivo deve essere effettuato in un'unica soluzione entro il termine differito. L'importo dei contributi oggetto di versamento differito deve essere maggiorato degli interessi di dilazione al tasso in ragione d'anno vigente al momento del pagamento dei contributi.

FRUIZIONE DEI PERMESSI LEGGE 104/92 INSORTI DURANTE LE FERIE

- Nel caso in cui, durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, sopraggiunga per il lavoratore la necessità di assistere il familiare disabile, il godimento dei relativi permessi autorizzati sospendono la fruizione delle ferie.
- In analogia col verificarsi della malattia durante il periodo di ferie, il lavoratore avrà diritto alla fruizione di queste in un secondo momento concordato con il datore di lavoro.

- Il Ministero del Lavoro ha ritenuto applicabile il principio di non procrastinabilità dell'assistenza al disabile; il datore di lavoro non potrà quindi negare la fruizione dei permessi durante il periodo di ferie già programmate ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza.

REGIME SANZIONATORIO

- Per il mancato rispetto del periodo annuale di ferie, da parte del datore di lavoro le sanzioni amministrative previste a seguito delle modifiche apportate dalla **Legge di Bilancio 2019**, sono le seguenti:
  - .. sanzione da **€ 120 a € 720** per 1 solo anno per violazioni riguardanti fino a 5 lavoratori;
  - .. sanzione da € 480 a € 1.800 per violazioni riguardanti più di 5 lavoratori o che si sono verificate per 2 anni;
  - .. sanzione da € 960 a € 5.400 per violazioni riferite a a più di 10 lavoratori, o che si sono verificate in almeno 4 anni.

Attenzione	In caso di monetizzazione del periodo di ferie si applicano le medesime sanzioni.

FERIE E PERIODO DI PREAVVISO

- In generale le ferie interrompono il preavviso.
- Le ferie durante il preavviso hanno l'effetto di sospenderne la decorrenza, essendo considerato un evento che impedisce:
  1) al dipendente di concludere la propria esperienza lavorativa dedicandosi ai compiti rimasti (in caso di licenziamento);
  2) all'azienda di utilizzare il dipendente (in caso di dimissioni) per affiancargli il sostituto o sfruttare i giorni restanti per sbrigare le ultime incombenze.
- Il preavviso si configura infatti come quel periodo che intercorre tra la comunicazione del recesso e il momento in cui lo stesso acquista effetto. Durante il preavviso il contratto di lavoro viene eseguito regolarmente poiché si tratta di "strumento bilaterale per attenuare le conseguenze pregiudizievoli dell'improvvisa cessazione del rapporto da parte di chi subisce l'iniziativa del recesso" (Cassazione, 22.07.1977, n. 2897).
- La eventuale fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso ne posticipa quindi il termine.

Esempio	Se il termine del periodo di preavviso è previsto per il giorno 10 del mese ma, nel corso di questo, il lavoratore usufruisce di 3 giorni di ferie il nuovo termine del periodo di preavviso sarà il giorno 13.

- Il lavoratore in malattia può richiedere di **godere delle ferie già maturate per interrompere il periodo di comporto** (Cassazione, 14.04.2016, n. 7433; Cassazione, 7.06.2013, n. 14471; Cassazione, 3.03.2009, n. 5078).
- Il lavoratore deve **presentare richiesta scritta** indicando il momento dal quale intende convertire l'assenza per malattia in assenza per ferie. La richiesta deve essere **presentata tempestivamente prima della scadenza** definitiva del periodo di comporto.
- Il datore di lavoro non è obbligato a convertire d'ufficio il periodo di malattia in ferie (Cassazione, 29.10.2008, n. 10352) sebbene debba tenere in considerazione l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.
- **Non è previsto il prolungamento automatico del periodo di comporto** per un tempo corrispondente ai giorni di ferie non goduti (Cassazione, 4.06.1999, n. 5528).

Aggiornamento	**Con l'ordinanza n. 26697 del 21.09.2023, la Cassazione afferma che il datore di lavoro può negare le ferie richieste dal lavoratore al fine di evitare il superamento del comporto, solo nell'ipotesi in cui sussistano ragioni a ciò ostative concrete ed effettive**.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Art. 36 Costituzione**
  - Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
  - La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.
  - **Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi**.
- **Art. 2109 Codice Civile**
  - Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.
  - Ha anche diritto, dopo 1 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, dagli usi o secondo equità.
  - L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118 del Codice Civile.
- **Art. 10 D. Lgs. n. 66/2003**
  - **Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 Codice Civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, c. 2, va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.**
  - **Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.**
  - **Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, c. 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.**

Esempio n. 1 **Comunicazione ferie aziendali**

Oggetto: Programmazione della chiusura aziendale per ferie collettive

Si rende noto, con la presente, che il periodo di ferie collettive per l'anno ..... sarà effettuato dal giorno ..... al giorno....., cosi come concordato anche con le Rappresentanze sindacali.

I restanti giorni di ferie, fruibili a titolo di "ferie individuali", dovranno essere comunicati all'ufficio personale entro il giorno....., affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle richieste e delle necessità organizzative e produttive.

Si ricorda che la richiesta non implica un'automatica accettazione da parte della Direzione aziendale, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte della stessa.

L'accettazione sarà portata a conoscenza del singolo lavoratore dipendente nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno .....

Cordiali saluti.

Luogo e data, ... Firma .....

Esempio n. 2 **Autorizzazione ferie individuali**

Oggetto: Autorizzazione al godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla nostra comunicazione del giorno ..... ed alla sua richiesta del giorno ....., con la presente la informiamo che:

❑ è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal giorno ..... al giorno .....
❑ siamo spiacenti di doverle comunicare che, per ragioni legate a ....., possiamo accogliere solo parzialmente la sua richiesta di ferie dal giorno ..... al giorno .....
❑ non è stato purtroppo possibile accettare la sua richiesta per esigenze organizzative aziendali. Le proponiamo in alternativa il periodo dal giorno ..... al giorno .....

La invitiamo, dunque, a farci pervenire eventuali obiezioni al godimento nel periodo sopra indicato entro il giorno .....

Cordiali saluti.

Luogo e data, ... Firma .....

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore
.....

FESTIVITÀ

DEFINIZIONE

- Oltre ai riposi giornalieri, settimanali e annuali, al lavoratore spetta la sospensione dal lavoro in occasione delle festività nazionali civile e religiose previste dalla L. 27.05.1949, n. 260, dalla L. 5.03.1977, n. 54 e dal D.P.R. 28.12.1985, n.795.
- Sono considerati festivi:
  - il 1° gennaio;
  - l'Epifania (6 gennaio);
  - il 25 aprile (giorno della Liberazione);
  - il lunedì dell'Angelo (Pasquetta);
  - il 1° maggio (festa dei lavoratori);
  - la festa della Repubblica (2 giugno);
  - il 15 agosto (Assunzione della Beata Vergine);
  - il 1° novembre (Ognissanti);
  - l'8 dicembre (festa dell'Immacolata);
  - il giorno di Natale (25 dicembre);
  - il giorno di Santo Stefano (26 dicembre).
- La contrattazione collettiva considera giorno festivo il giorno in cui si celebra il Santo Patrono del Comune.
- Per i lavoratori di fede ebraica è ammessa una organizzazione del lavoro che tenga conto delle ricorrenze religiose specifiche (art. 5, L. 101/1989; D.M. 20.05.2009).

DEFINIZIONE

- Il lavoratore ha diritto alla astensione dalla prestazione lavorativa mantenendo il diritto alla retribuzione.
- Il lavoratore può legittimamente rifiutare di effettuare la prestazione nei giorni festivi conservando il diritto alla corresponsione della relativa retribuzione globale fissa (Cassazione, 19.10.2016, n. 21209; Cassazione, 15.09.1997, n. 9176).
- La prestazione può essere richiesta solo in presenza di preventivo accordo tra le parti.
- L'effettuazione della prestazione nei giorni festivi deve essere limitata a casi eccezionali quali: lavori di manutenzione, pulizia e riparazione di impianti (Cassazione, 15.03.1973, n. 748).