



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 060 – 8 Luglio 2021

LA GESTIONE DELLE FERIE NEL PERIODO ESTIVO, ANCHE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19

Si ricorda che, in merito al periodo di ferie da concedere ai lavoratori subordinati tendenzialmente collocato nel periodo estivo, la normativa attualmente in vigore prevede la regolamentazione proposta di seguito:

- obbligo di concedere e far godere almeno due settimane di ferie entro l'anno solare di maturazione.

Nell'ipotesi di lavoratore assunto in corso d'anno va preso in esame l'anno effettivo di maturazione delle ferie in relazione alla data di assunzione (non l'anno solare). Le due settimane devono essere fruiti consecutivamente solo qualora il lavoratore ne faccia espressamente richiesta. Il datore di lavoro, in un'ottica di correttezza e buona fede, è di fatto obbligato a soddisfare tale richiesta, ma pur sempre compatibilmente con le esigenze dell'attività d'impresa;

- obbligo di concedere e far godere nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione le restanti due settimane di ferie.

I termini di fruizione di cui sopra si sospendono ogni qualvolta si verifichi una causa di sospensione del rapporto: a titolo esemplificativo, l'astensione obbligatoria o facoltativa per maternità (congedo di maternità o congedo parentale), infortunio sul lavoro ovvero una malattia di lunga durata.

Con riferimento al possibile utilizzo di ammortizzatori sociali, ipotesi molto frequente nell'ultimo periodo caratterizzato dalla nota emergenza COVID-19, si precisa che, in caso di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per cause afferenti l'utilizzo di CIGO, FIS, CIGD, FSBA, qualora la sospensione avvenga nel corso dei 18 mesi di cui sopra, il termine 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 successiva alla sospensione.

In merito ai periodi di ferie indicati, si precisa che la contrattazione collettiva può intervenire in merito alla regolamentazione del periodo feriale, potendo:

- aumentare tale periodo (ma in ogni caso non ridurlo);
- prevedere la possibilità di ridurre il limite delle due settimane, per esigenze eccezionali di servizio o aziendali;
- prolungare il tetto massimo di 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie residue.

In virtù di quanto sopra esposto, nel caso fosse necessario approfondire la regolamentazione delle ferie prevista dal CCNL applicato, si consiglia di contattare il referente di Studio che fornirà i chiarimenti necessari, personalizzati in base al contratto utilizzato.

➤ **SANZIONI PREVISTE IN CASO DI MANCATA FRUIZIONE DELLE FERIE**

In caso di mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti dalla normativa o dal CCNL applicato il datore di lavoro rischia una sanzione amministrativa, riparametrata in base a quanto segue:

- da euro 100,00 ad euro 600,00 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione;
- da euro 400,00 ad euro 1.500,00 per ciascun lavoratore, se la violazione è commessa per più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno 2 anni;
- da euro 800,00 ad euro 4.500,00 per ciascun lavoratore, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno 4 anni.

La sanzione non si applica nel caso in cui non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane nell'anno di maturazione, per cause imputabili esclusivamente al lavoratore (come, ad esempio, in caso di prolungati periodi di assenza per malattia, maternità, infortunio).

Inoltre, si segnala che il mancato rispetto della normativa sulle ferie, potrebbe avere ripercussioni anche di natura penale, qualora il lavoratore incorresse in un infortunio sul lavoro o contraesse una malattia professionale. Infatti, un'eventuale ispezione INAIL potrebbe evidenziare anche una possibile responsabilità del datore di lavoro, il quale impedendo al lavoratore la fruizione delle ferie e con esse il riposo psico-fisico dall'attività lavorativa, ha causato (anche se, naturalmente, indirettamente) l'evento infortunistico rivelatosi dannoso per il lavoratore.

➤ **FERIE ED EMERGENZA COVID-19**

A) **Periodo di fruizione delle ferie in occasione di ammortizzatori sociali**

Con riferimento all'emergenza COVID-19 attualmente in corso, si precisa che è utile rammentare che non risulta possibile utilizzare gli ammortizzatori sociali (di qualsiasi tipo) per coprire le assenze solitamente dovute alle chiusure feriali collettive: per tali periodi, anche in occasione di ammortizzatore sociale precedentemente già attivato, dovranno essere utilizzati gli ordinari

residui di ferie, proseguendo con le integrazioni salari solo a seguito della regolare fruizione del periodo feriale.

B) Verifica dei residui disponibili di ferie

Se l'azienda durante il periodo di maturazione delle ferie ha fruito in concreto di ammortizzatori sociali, si consiglia di valutare attentamente i residui effettivamente maturati dai lavoratori.

Si ricorda infatti che, salvo condizioni di miglior favore pattuite in sede sindacale (c.d. "maturazione piena"), durante i periodi di sospensione della prestazione lavorativa in corrispondenza dell'integrazione salariale, gli istituti contrattuali maturano secondo il meccanismo c.d. "pro-quota", ovvero in proporzione all'orario effettivamente lavorato. In concreto, quindi, una sospensione totale della prestazione lavorativa durante un intero mese inibisce completamente la maturazione del mese, non garantendo alcuna maturazione di ferie (e degli altri istituti) in quel preciso periodo.

In aggiunta, occorre ricordare che la necessità di fronteggiare l'emergenza sanitaria COVID-19 fin da Marzo 2020, in molti casi, anche sulla base delle forti raccomandazioni pervenute, ha reso indispensabile il ricorso alla fruizione, anche "forzata", delle ferie per i lavoratori dipendenti posti in quarantena o comunque in esubero per la forte riduzione dell'attività produttiva. Si rammenta, infatti, che tra le misure introdotte al fine di gestire l'emergenza pandemica, il Governo ha più volte raccomandato a datori di lavoro il ricorso a strumenti ordinari come le ferie per evitare l'interruzione del rapporto di lavoro, stante anche il divieto di ricorso al licenziamento per motivi economici (GMO).

Ad ogni modo, in un panorama ancora di fatto emergenziale, si consiglia, anche in presenza di un possibile residuo ferie negativo, di acconsentire alle richieste di ferie facendo utilizzare anche giustificativi diversi (permessi ROL/PAR, permessi ex-festività, banca ore ecc.) per coprire le assenze dei lavoratori. In totale assenza, sarà ogni caso possibile accordare periodi di ferie ai lavoratori i quali, assentandosi e generando un residuo negativo di ferie, recupereranno le ferie godute ma non maturate nei successivi mesi di lavoro ordinario.

C) Verifica (da parte dei lavoratori) delle limitazioni sulla libera circolazione e possibili risvolti disciplinari

Essendo ancora in una situazione emergenziale, appare senz'altro una buona prassi sensibilizzare i lavoratori circa una scelta oculata e ragionevole in merito alla destinazione prescelta delle proprie ferie estive, in quanto scelte ancora troppo azzardate ben potrebbero causare importanti inconvenienti sia alla popolazione aziendale che all'intera collettività.

Ad oggi, aggiornamento alla data dell'8 Luglio 2021, lo scenario risulta il seguente:

- con riferimento al territorio nazionale, per gli spostamenti interni, non si segnalano particolari limitazioni (obbligo tampone, quarantena da rientro ecc.), dato che vi è stato il passaggio in zona bianca di tutte le Regioni;
- con riferimento ai viaggi all'estero, la realtà è sicuramente maggiormente complessa e articolata: si possono verificare infatti diverse situazioni, le cui regole sono chiaramente soggette a continue modifiche, legate sia all'andamento sempre in continuo mutamento dell'epidemia, ma anche alle differenti disposizioni di rientro del soggetto a seconda dello Stato estero dal quale proviene.

Attualmente, nel caso di ritorno da:

- un Paese europeo, resta in essere l'obbligo di effettuare un tampone molecolare o antigenico con esito negativo, effettuato nelle 48 ore che precedono l'arrivo in Italia;
- un Paese extra europeo, può essere necessario rispettare un periodo di quarantena e sorveglianza sanitaria di 10 giorni.

Naturalmente quanto sopra indicato risulta aggiornato alla data di pubblicazione della presente circolare: risulta quindi assolutamente doveroso per i lavoratori verificare periodicamente le normative imposte dagli stati di provenienza e destinazione.

A tale fine, è possibile consultare l'apposito portale predisposto dal Ministero degli Affari Esteri e dall'Unità di Crisi ([Viaggiare Sicuri](#)) che riepiloga le norme in materia di circolazione.

Con riferimento al monitoraggio delle regole relative alla libera circolazione, si ricorda infine che è onere del lavoratore verificare le disposizioni in modo tale da venire a conoscenza prontamente di tutti gli obblighi conseguenti, tra cui eventuali periodi di quarantena da rispettare al rientro del viaggio all'estero.

Occorre infatti rammentare che la recente giurisprudenza (ordinanza n. 496/2021 del Tribunale di Trento), in un caso in cui una dipendente di ritorno da uno stato estero si è assentata ulteriormente oltre il periodo di ferie concordato a causa dei noti obblighi di quarantena, si è espressa considerando il provvedimento disciplinare intrapreso (licenziamento per giusta causa) come pienamente legittimo. Questo in quanto, al momento della partenza per lo Stato estero per cui era richiesta la quarantena, la dipendente stessa avrebbe dovuto essere consapevole che, al suo rientro, non avrebbe potuto riprendere immediatamente servizio, in considerazione dell'allora vigente obbligo di isolamento fiduciario. Con la condotta negligente, infatti, la dipendente si era messa coscientemente, per propria responsabilità, in una situazione di impossibilità di riprendere il lavoro alla fine delle ferie causando ingenti problematiche organizzative al datore di lavoro.

Tali condotte risultano quindi in grado di porre in essere senz'altro un importante illecito disciplinare il quale ben potrebbero essere prontamente contestate dal datore di lavoro e portare all'irrogazione di un provvedimento disciplinare (e nei casi più gravi anche allo stesso licenziamento per giusta causa, come nel caso di specie).

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie

