



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. 069 – 1° Settembre 2021

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

Attraversando di fatto ancora una situazione del tutto emergenziale ed essendo in un periodo di ripresa delle attività produttive post periodo feriale, appare utile riassumere di seguito alcune indicazioni importanti circa la corretta gestione delle ferie. Alcune indicazioni, nello specifico le prime, riguardano specificatamente le novità introdotte a causa dell'emergenza COVID-19 mentre altre, le successive, riguardano la normale gestione delle ferie, di fatto immutate rispetto al passato ma non per questo meno importanti.

In merito all'effettivo rientro dalle ferie si ricorda che risulta imprescindibile coinvolgere il medico del lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ex D. Lgs. n. 81/2008 (RSPP) e, ove costituito, il comitato COVID-19.

A. VERIFICA DA PARTE DEI LAVORATORI CIRCA LE EVENTUALI LIMITAZIONI SULLA LIBERA CIRCOLAZIONE PER LA GESTIONE DEL RIENTRO AL LAVORO

Come anticipato all'inizio del periodo feriale, risultava senz'altro buona prassi sensibilizzare i lavoratori circa una scelta oculata e ragionevole in merito alla destinazione prescelta delle proprie ferie estive. Questo perché, attraversando ancora una pandemia, scelte ancora troppo azzardate ben potrebbero aver causato (e causare ancora oggi) importanti inconvenienti sia alla popolazione aziendale che, più in generale, all'intera collettività.

Con riferimento alla libera circolazione delle persone, sia con riferimento a viaggi già effettuati che a viaggi eventualmente ancora da effettuare, ad oggi, aggiornamento alla data del 1° Settembre 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 la sola eccezione della Regione Sicilia in zona gialla dal 30 Agosto 2021 (fascia all'interno della quale non sono previste però particolari limitazioni alla circolazione);
- 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 (7 giorni per soggetti già vaccinati a seguito della circolare del Ministero della Salute n. 36254 dell'11 Agosto 2021).

Naturalmente quanto sopra indicato risulta aggiornato alla data di pubblicazione della presente circolare (1° Settembre 2021): 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 dall'Unità di Crisi del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ([ViaggiareSicuri](#)) che riepiloga le norme in materia di circolazione.

Sempre all'interno dello stesso portale istituzionale si segnala che è da poco presente il nuovo [Questionario Info Covid](#) che consente di accedere, velocemente e con facilità, alla normativa prevista con riferimento al Paese prescelto, sia con riferimento ai viaggi in entrata che ai viaggi in uscita dall'Italia.

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.

In particolare, nel caso in cui sia necessario sottoporsi a test molecolare o antigenico per l'ingresso/rientro in Italia in base alla normativa applicabile nel Paese di riferimento, si rammenta che i viaggiatori devono prendere in considerazione la possibilità che il test dia un risultato positivo: in questo caso, non sarà possibile viaggiare con mezzi commerciali e si risulterà soggetti alle procedure di quarantena e contenimento previste con la relativa impossibilità (relativa in alcuni casi) di non poter riprendere l'attività lavorativa nei termini originariamente pattuiti.

Si ricorda che, a prescindere dalla motivazione, ivi inclusi i motivi legati alla pandemia COVID-19, qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie non avvisando l'azienda del ritardo né producendo documenti giustificativi, il datore di lavoro ha la possibilità di intervenire dal punto di vista disciplinare; il mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi ad oggi applicati.

È bene ricordare che tale sanzione disciplinare, al pari delle altre previste, può essere comminata esclusivamente al termine di uno specifico procedimento disciplinare posto in essere con tutte le prescrizioni previste e nei termini tassativamente indicati dalla normativa (anche contrattuale) vigente.

Infatti, risulta necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano esplicitamente la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più o meno ampi, rispetto a quelli ristretti previsti dalla normativa legale, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo specifico attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

In aggiunta a quanto sopra, occorre appare utile 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 potrebbe essere prontamente contestato 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).

Nel caso di necessità di valutazione in tal senso (attivazione di eventuali procedure di contestazione disciplinare), in virtù della complessità delle procedure previste nonché dei termini ridotti concessi dalla normativa, si richiede di contattare a stretto giro i Consulenti del Lavoro di Studio al fine di approntare gli adempimenti necessari.

B. IL TRATTAMENTO PREVISTO IN OCCASIONE DEI PERIODI DI QUARANTENA

L'INPS, con il [messaggio n. 2842 del 6 Agosto 2021](#), ha comunicato che, riguardo all'indennità previdenziale di malattia in caso di quarantena (art. 26, Decreto-Legge 17 Marzo 2020, n. 18), procederà al definitivo riconoscimento delle indennità dovute di quarantena (sulla base del calcolo delle indennità di malattia) per il solo anno 2020.

Tale riconoscimento, viene precisato, avverrà basandosi sulle certificazioni attestanti la quarantena con isolamento fiduciario redatte dai medici curanti, anche nei casi in cui non sia stato possibile reperire alcuna indicazione sul provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica.

Tuttavia, poiché per il 2021 il legislatore non ha in concreto stanziato nuove risorse, l'indennità non potrà essere erogata anche per gli eventi avvenuti nell'anno in corso. Tale chiarimento, del tutto inaspettato, avviene con riferimento a tutto l'anno 2021, dunque anche andando ad interessare eventuali trattamenti già anticipati ai lavoratori fin dal 1° Gennaio 2021.

Il nuovo orientamento risulta essere oggetto di forte dibattito proprio in questi giorni: i sindacati confederali hanno già chiesto un'immediata risposta al Governo attraverso una lettera firmata da CGIL, CISL ed inviata al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministro dell'Economia e delle Finanze, richiedendo "un intervento normativo urgente che consenta all'Istituto di assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori le tutele". Anche la realtà professionale dei Consulenti del Lavoro non ha mancato di sottolineare la situazione surreale ora delineatasi a seguito della pubblicazione del messaggio INPS; a seguito dell'interlocuzione tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si rileva l'apertura del titolare del Dicastero a rintracciare le risorse per rifinanziare "quarantena retribuita" dall'Istituto Previdenziale.

Alla luce di probabili nuovi chiarimenti che dovrebbero pervenire a breve da parte dell'INPS, si invitano quindi le aziende clienti a garantire provvisoriamente le indennità di quarantena/malattia senza procedere ad alcun recupero di quanto già inizialmente corrisposto, sulla base delle precedenti indicazioni (ovvero a seguito dell'esibizione da parte del lavoratore dell'ordinario certificato di malattia attestante la quarantena con isolamento fiduciario redatta dal medico curante nonché del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica).

C. VERIFICA CIRCA L'AMMONTARE DEI RESIDUI FERIE DISPONIBILI

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.

D. FRUIZIONE DELLE FERIE E PERIODI DI UTILIZZO DEGLI 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.

E. ASPETTI GENERALI IN MATERIA DI GESTIONE DELLE FERIE

In merito alla gestione delle ferie, si riportano di seguito gli aspetti principali relativi alla gestione di tale istituto.

In merito al periodo di ferie da concedere ai lavoratori subordinati tendenzialmente collocato nel periodo estivo, la normativa attualmente in vigore (D.Lgs. n. 66/2003) 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.

F. 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.

G. LA GESTIONE FERIE IN OCCASIONE DEL VERIFICARSI DI STATI DI MALATTIA DEL LAVORATORE

Nel caso in cui il lavoratore si ammali prima la fruizione delle ferie, queste dovranno essere annullate e godute successivamente. Nel caso in cui, invece, l'evento morboso insorga durante il periodo di fruizione delle ferie, in genere si determina la sospensione dello stesso, senza però che si verifichi in automatico il prolungamento automatico.

La sospensione delle ferie è limitata però esclusivamente alle sole patologie che risultino incompatibili con il godimento delle stesse, ad esempio elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati e organi. Pertanto, dovrà essere valutata con attenzione la specificità della malattia in relazione alla funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e rigenerazione propria delle ferie.

Anche con riferimento a possibilità stati di malattia del figlio del lavoratore, si precisa che la malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino.

In merito agli adempimenti necessari, si ricorda che il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo e/o dal regolamento interno (se previsto), la sopravvenienza dello stato di malattia;
- inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro.

La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

In ogni caso, si precisa, che il prolungamento delle ferie non opera mai in automatico, ma come ogni nuovo periodo feriale lo stesso andrà sempre concordato unitamente con il datore di lavoro, che rimane sempre il soggetto titolare del potere di assegnazione dei giorni di riposo.

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