

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE
Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO
Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE
Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 30/01/2024

A tutte
le Aziende
Loro sedi

Oggetto: Ferie a ore vietate: da riaccreditare se utilizzate

Ci risulta che gli Organi di Controllo stiano facendo delle verifiche riguardo alle ferie concesse/ fruite a ore questo discende dalla norma ove da loro interpretazione(?) desumono che non possono essere fruite a ore le ferie annuali retribuite, che costituiscono un diritto irrinunciabile, riconosciuto al lavoratore dalla Costituzione (articolo 36, comma 3), la cui ragione risiede nell'esigenza di garantire tempi necessari per il recupero delle energie indispensabili alla tutela dell'integrità fisica, psicologica e di salute.

Tale principio si rinviene sia nel Codice civile (articolo 2109), che prevede il diritto a un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, la cui durata è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità, sia nell'articolo 10 del Dlgs 66/2003, con cui è stabilito che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite, non inferiore a quattro settimane, che vanno godute per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.

Tutte le fonti normative citate fanno riferimento a periodi e settimane, mai al concetto di fruizione oraria. Il divieto di fruizione delle ferie a ore si evince, quindi, sia dal dato letterale delle norme, sia dalle finalità, secondo giurisprudenza consolidata, del recupero delle energie psicofisiche e della possibilità di dedicarsi alle relazioni familiari/sociali. Obiettivi che non è possibile soddisfare qualora si accetti il frazionamento delle ferie a ore.

I riposi giornalieri goduti in maniera frazionata a ore rientrano piuttosto nel concetto dei permessi retribuiti (Rol) o delle ex festività.

Nella prassi, tuttavia, risulta piuttosto frequente la fruizione, errata (secondo l'Ispettorato del Lavoro), delle ferie a ore. Situazione che, peraltro, consente al datore di lavoro di far smaltire l'arretrato di ferie maturate senza rinunciare alla prestazione quotidiana del lavoratore in azienda, evitando al contempo di incorrere nella sanzione per il mancato godimento dei periodi di ferie legali.

In particolare, l'Inl individua la possibilità di disporre (imporre) al datore di lavoro il riaccredito delle ferie concesse a ore nel relativo contatore per il ripristino della regolarità. Operativamente, per un completo riordino della posizione del lavoratore, le ore di assenza, precedentemente imputate a ferie, a parere di chi scrive, potranno essere giustificate con eventuali Rol/permessi personali, la cui fruizione è prevista a ore, che andranno scalati dal relativo contatore.

È il caso di ricordare che, se il datore di lavoro ripristina la regolarità ottemperando al provvedimento di disposizione, impartito dall'ispettore, non incorre in alcuna sanzione. Diversamente, la mancata osservanza entro il congruo tempo concesso per l'adempimento, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa di 1.000 euro.

Pur non condividendo la posizione degli Organi di Controllo, al fine di evitare le sanzioni, vi invitiamo ad attenervi come sopra descritto, ovvero non concedere o far fruire le ferie a ore, utilizzando in tal caso dei Rol e/o Permessi (Ex Festività).

STUDIO PERUZZI e TRIGGIANI