



Circolare informativa per la clientela
n. 20/2014 dell'11 giugno 2014

FERIE dei DIPENDENTI DISCIPLINA e CASI PARTICOLARI

In questa Circolare

- 1. Funzione**
- 2. Maturazione**
- 3. Soggetti interessati**
- 4. Potere di decisione**
- 5. Modalità di richiesta e svolgimento**
- 6. Richiamo in servizio e modifiche del periodo feriale**
- 7. Ferie collettive**
- 8. Misura e fruizione**
- 9. Periodi di ferie**
- 10. Indennità sostitutiva**
- 11. Periodo di preavviso**
- 12. Malattia insorta prima o durante le ferie**

- 13. Periodo di comporta**
- 14. Ricovero del figlio fino a 8 anni di età**
- 15. Permessi ex L. 104/1992**
- 16. Ferie e Cassa integrazione**
- 17. Apprendistato**
- 18. Part-time**
- 19. Dirigenti**
- 20. Cure termali**
- 21. Sanzioni**

Il **diritto** del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite è previsto direttamente dall'art. 36. co. 3, Costituzione il quale dispone anche che questi «**non può rinunciarsi**». Il quadro normativo è completato dall'art. 2109, Codice civile e dall'art. 10, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66. Disposizioni importanti per la gestione pratica di questo istituto sono contenute nei singoli **contratti collettivi**, ai quali occorre sempre fare riferimento.

1. FUNZIONE

L'istituto delle ferie – nella sua accezione classica – è esplicitamente volto a consentire al dipendente di «fare una pausa» dopo un anno di lavoro e di **reintegrare le proprie energie psichiche e fisiche** usurate dalla prestazione di lavoro; non solo, esso ha anche lo scopo di consentirgli di porre maggior **cura e tempo nelle relazioni affettive e sociali**.

2. 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 vanno annoverate: l'astensione obbligatoria della madre e il congedo di paternità, la malattia, le ferie stesse e il congedo matrimoniale.

Per contro, **salvo diverso accordo** delle parti, **non** maturano le ferie durante l'**aspettativa**, lo **sciopero** e le **assenze non giustificate**, la sospensione per **Cassa integrazione a zero ore**, il **congedo parentale** (art. 34, co. 5, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151).

3. 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 licenziamento durante la prova. La Corte Costituzionale ha, infatti, dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 2109, Codice civile nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo (Corte Costituzionale 16.12.1980, n. 189).

4. POTERE di DECISIONE

Se la determinazione della misura delle ferie dipende di fatto da quanto prevede il contratto collettivo che regola il rapporto, 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, co. 2, Codice civile).

L'imprenditore deve **preventivamente comunicare** al prestatore il **periodo** stabilito per il godimento (art. 2109, co. 3, Codice civile).

Il **lavoratore non può scegliere arbitrariamente** il periodo di godimento delle ferie, trattandosi di un evento che va coordinato con le esigenze di 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**, fino ad arrivare al licenziamento (Cass. 14.4.2008, n. 9816).

5. MODALITÀ di RICHIESTA e SVOLGIMENTO

Non esistono prescrizioni normative in ordine alla modalità con la quale le ferie possono o debbono essere richieste: infatti 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 gerarchico.

È anche possibile che il **contratto collettivo** o il **regolamento aziendale** impongano l'uso della **forma scritta**, talvolta mediante il ricorso a **fac-simile 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: in questi casi non si configura un'assenza ingiustificata (Cass. 18.5.2012, n. 7863).

Anche se il lavoratore resta libero, una volta autorizzato alla fruizione delle proprie ferie, di trascorrerle nel **luogo che ritiene più opportuno**, egli è comunque soggetto al rispetto dei **principi di correttezza e buona fede**, i quali devono ritenersi violati – con conseguente legittimità del recesso per **giusta causa** – nel caso in cui il lavoratore 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).

6. RICHIAMO in SERVIZIO e MODIFICHE del PERIODO FERIALE

Alcuni contratti collettivi disciplinano la **facoltà del datore di lavoro**, normalmente per **serie e 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 ad effettuare in seguito il periodo di assenza non regolarmente fruito e al rimborso delle spese per il rientro in azienda.

Le modifiche al periodo feriale derivanti da una riconsiderazione datoriale delle esigenze aziendali sono consentite a condizione che ne sia data comunicazione al lavoratore con un **congruo preavviso e prima dell'inizio del godimento delle ferie**, non essendo il prestatore tenuto a essere reperibile durante tale periodo (Cass. 3.12.2013, n. 27057).

7. 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** (Messaggio Inps 8.6.2011, n. 12442): tale domanda deve ora essere effettuata esclusivamente tramite il canale telematico entro il 31 maggio di ogni anno (Determinazione Inps 24.6.2011, n. 277).

8. MISURA e FRUIZIONE

Salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi o di quello individuale, il prestatore di lavoro ha diritto a un **periodo annuale** di ferie retribuite **non inferiore a 4 settimane** (art. 10, D.Lgs. 66/2003): quindi, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo di 4 settimane, tale periodo equivale a **28 giorni** di calendario (C.M. Lavoro 3.3.2005, n. 8).

Eccezione fatta per **particolari categorie di lavoratori** (protezione civile, vigili del fuoco, strutture giudiziarie, penitenziarie, ordine e sicurezza pubblica, ecc. – art. 2, co. 2, D.Lgs. 66/2003), e salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, il periodo di 4 settimane 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 (art. 10, D.Lgs. 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 di lavoro e lavoratore, sia **impedita** da **eventi** di malattia, 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 (C.M. Lavoro 3.3.2005, n. 8).

9. PERIODI di FERIE

In base alla lettera della legge è, quindi, possibile distinguere **3 diversi periodi di ferie**, e precisamente:

- un primo periodo, di **almeno 2 settimane**, da fruire nel corso dell'anno di maturazione. Questo, se così richiesto dal lavoratore, deve essere goduto in **maniera continuativa**; è, quindi, indispensabile che il lavoratore lo richieda per tempo, così da consentire al datore di lavoro di organizzarsi. La contrattazione collettiva può ridurre tale limite minimo solo in presenza di eccezionali ragioni di servizio (Nota Ministero Lavoro 18.10.2006, prot. 25/1/0004908);
- un secondo periodo, anch'esso di **2 settimane**, che può essere fruito anche in modo frazionato. Salvo particolari previsioni della contrattazione collettiva, le 2 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 2 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 (C.M. Lavoro 3.3.2005, n. 8; Fondazione Studi CDL, Parere 11.2.2007, n. 3);

Il **30.6.2014**, se il contratto collettivo non prevede una data diversa, **scade** il termine per godere delle **seconde 2 settimane** di ferie maturate nel corso dell'anno **2012**.

- 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** (C.M. Lavoro 3.3.2005, n. 8).

10. INDENNITÀ SOSTITUTIVA

La monetizzazione delle ferie – ossia il loro pagamento per il tramite della cd. **indennità sostitutiva** – è **esclusa** in relazione ai primi 2 periodi, per un totale quindi delle prime 4 settimane, ossia dei primi 28 giorni. **Non è legittimo** l'accordo che preveda la concessione di un **superminimo** che abbia anche lo scopo di remunerare le ferie non godute (Cass. 19.12.2013, n. 28428). Essa è però ammessa nei seguenti casi:

- 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. 66/2003);
- per le giornate spettanti al lavoratore che **eccedono** le prime 4 settimane;
- in virtù di quanto al primo punto, con riferimento ai contratti a tempo determinato di **durata inferiore all'anno** (C.M. Lavoro 3.3.2005, n. 8); in tal caso, tuttavia, non è ammissibile programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva (Nota Ministero Lavoro 27.7.2005).

CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE: l'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a **contribuzione previdenziale** a norma dell'art. 12, L. 153/1969 (Cass. 26.1.2012, n. 1101; Cass. 10.5.2010, n. 11262).

IMPOSTE sui REDDITI: l'indennità sostitutiva di ferie, 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** (C.M. 23.12.1997, n. 326). 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).

11. PERIODO di PREAVVISO

Per espressa previsione di legge, il **periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie** (art. 2109, Codice civile).

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).

12. MALATTIA INSORTA PRIMA o DURANTE le FERIE

Nel caso in cui l'assenza per malattia si verifichi **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 di lavoro per l'eventuale prosieguo delle ferie oltre la data di piena ripresa dell'attività produttiva.

Diverso è il caso in cui l'evento di malattia si verifichi **durante il godimento delle ferie**: infatti, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 2109, Codice civile nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso (Corte Costituzionale 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 di lavoro – 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 di 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 morbosità (Cass., S.U., 23.2.1998, n. 1947).

13. 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 un'**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 comportamento, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia – perché si renderebbe così impossibile l'effettiva fruizione delle ferie.

Spetta al datore di lavoro, cui è generalmente riservato il **diritto di scelta** del tempo delle ferie, 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 comportamento (Cass. 3.3.2009, n. 5078; Cass. 15.12.2008, n. 29317).

Va anche ricordato che, sempre più spesso, i **contratti collettivi** prevedono il **diritto** del dipendente di chiedere di fruire di un **periodo di aspettativa**, onde evitare il superamento del periodo di comportamento.

14. 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).

15. PERMESSI ex L. 104/1992

Stante la diversa finalità dei due istituti, uno volto al recupero delle energie psico-fisiche 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. 104/1992, e quindi non è possibile un riproporzionamento dei permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese (Nota Ministero Lavoro 17.6.2011, n. 21).

Il godimento dei permessi in questione, qualunque sia la modalità di fruizione, è **utile ai fini della maturazione delle ferie** (Circolare Inps 1.3.2011, n. 45).

16. FERIE e CASSA INTEGRAZIONE

FRUIZIONE: 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 integrazione a zero ore**, non sussiste alcuna necessità in capo al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche e quindi, anche alla luce del potere datoriale di stabilire il momento di godimento delle ferie, sia con riferimento al godimento delle ferie annuali residue sia per quanto concerne le 2 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** (Nota Ministero Lavoro 17.6.2011, n. 19).

MATURAZIONE: appare ormai consolidato l'orientamento che prevede la **maturazione** delle ferie nei periodi di **Cassa integrazione a orario ridotto** e la **non maturazione** delle stesse durante i periodi di **Cassa integrazione a zero ore**. Qualche dubbio in più emerge, invece, nel caso in cui si alternino periodi di CIG a zero ore a periodi di lavoro o di CIG a orario ridotto (ovvero ad altri periodi che danno diritto alla maturazione delle ferie). Su tale problematica si possono evidenziare due orientamenti:

- il primo, che possiamo definire **sindacale**, prevede la maturazione delle ferie interamente nel momento in cui il periodo utile alla loro maturazione nel mese sia almeno pari a 15 giorni di calendario;
- il secondo, che possiamo definire **datoriale**, prevede la maturazione proporzionale delle ferie in relazione all'effettiva prestazione lavorativa nel mese.

17. APPRENDISTATO

Nel caso della fruizione di un periodo di ferie, ci si trova di fronte ad una **sospensione fisiologica** del rapporto di lavoro, da cui 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 (Fondazione Studi CDL, Parere 26.4.2011, n. 9; Cass. 19.12.2000, n. 15915).

18. 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 (C.M. Lavoro 18.4.2000, n. 24).

ESEMPIO

Il personale in regime di tempo pieno su 5 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 2 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 Giustizia Cee, 22.4.2010, n. 486/08).

19. 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).

20. 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 cura 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. con modif. dalla 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 (Circolare Inps 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 (Circolare Inps 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).

21. SANZIONI

Il **mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie**, ossia le **4 settimane** entro il termine stabilito dalla legge o entro 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 verificata in almeno 2 anni: sanzione **da 400 a 1.500 euro**;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o verificata in almeno 4 anni: sanzione **da 800 a 4.500 euro**, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 18-bis, co. 3, D.Lgs. 66/2003, e 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 (C.M. Lavoro 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 (Nota Ministero Lavoro 13.6.2006, prot. n. 25/I/0000496).