

Scheda No. 4

Congedi retribuiti e utilizzo delle ferie durante la crisi da COVID-19

Breve sintesi

Al fine di gestire l'emergenza, le istituzioni italiane hanno raccomandato alle imprese e alle amministrazioni l'utilizzo di strumenti ordinari come i congedi ordinari retribuiti nel lavoro pubblico e il ricorso alle ferie nel settore privato. Questo al fine di evitare l'interruzione del rapporto di lavoro e anche il ricorso al licenziamento per motivi economici (facoltà questa poi paralizzata da successivi interventi emergenziali).

Principali caratteristiche

L'utilizzo delle ferie

Nella decretazione di emergenza adottata dal Governo italiano non è stato riconosciuto al datore di lavoro un potere unilaterale di disporre in ferie i dipendenti, limitandosi a raccomandare e promuovere il ricorso a detto istituto. La disposizione raccomanda infatti di "promuovere" anziché di "utilizzare" o "imporre" periodi di ferie ai lavoratori.

Per previsione legislativa è il datore di lavoro a comunicare al prestatore di lavoro il periodo di godimento delle ferie, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva che prevede forme di bilanciamento tra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori.

Secondo quanto previsto dalla legge straordinaria, se la richiesta di utilizzo delle ferie proviene dal lavoratore, questa deve essere necessariamente accolta. Al contrario, il

datore di lavoro può solo limitarsi a chiedere la disponibilità dei lavoratori a farsi collocare in ferie. Vi è solo un caso in cui il datore di lavoro possa obbligare il dipendente ad usufruire di un determinato periodo di ferie: nel caso in cui il dipendente non abbia ancora goduto di periodi di riposo già maturati in riferimento ad anni di servizio pregressi. Diversi decreti che disciplinano le modalità di accesso ad alcune tipologie di ammortizzatori sociali prevedono, infatti, l'utilizzo degli strumenti ordinari di flessibilità, incluse le ferie residue (pregresse), prima di richiedere dette determinate misure di sostegno al reddito.

L'utilizzo dei congedi

Il Governo italiano, in consultazione con le parti sociali, ha altresì incentivato i datori di lavoro pubblici e privati a promuovere l'utilizzo di periodi di congedo per far fronte alla necessità di sospendere le attività produttive e quindi diminuire il contagio negli

ambientati di lavoro. Anche in questo caso, la decretazione emergenziale si limita comunque a esortare il datore di lavoro a verificare preventivamente la possibilità di ricorrere al telelavoro (scheda n. 1) e solo qualora l'adozione di questa modalità non sia possibile, a ricorrere alla promozione (e non alla imposizione) di periodi di congedo.

Congedi speciali retribuiti

In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, a decorrere dal 5 marzo 2020, è riconosciuto ai dipendenti delle imprese private (alternativamente, alla madre o al padre, anche se affidatari) e ai dipendenti pubblici un periodo di congedo, finalizzato ad assistere i figli con età non superiore ai 12 anni (questo limite non opera nei casi in cui vi sia un figlio con disabilità). Il periodo di congedo ha una durata massima di 15 giorni e può essere continuativo o frazionato. In questo periodo, è riconosciuta al lavoratore una indennità pari al 50 per cento della retribuzione ed è garantita comunque il versamento dei contributi sociali a fini pensionistici.

Ai lavoratori che alla data del 5 marzo 2020 sono in periodo di congedo obbligatorio per maternità e/o paternità, questo viene convertito in automatico in tale congedo di natura speciale con diritto all'indennità, consentendo così al lavoratore e alla lavoratrice di poter godere nuovamente del periodo di congedo obbligatorio, una volta esaurito quello speciale, dalla durata di 15 giorni.

Un periodo di congedo non retribuito (e senza che via il riconoscimento della contribuzione figurativa) è riconosciuto ai lavoratori del settore privato e a quelli del settore pubblico con figli minori di età compresa tra i 12 e i 16 anni, per i quali siano stati sospesi i servizi educativi, purché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di

sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa. In questo periodo, è fatto divieto all'azienda di licenziare il lavoratore o la lavoratrice in congedo, che conserva il diritto ad occupare il posto di lavoro.

Sono poi aumentati complessivamente fino a 18 i giorni di permesso – tra il mese di marzo e il mese di aprile 2020 – di cui possono usufruire i dipendenti pubblici e privati per assistere persone con disabilità in situazione di gravità che sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

E' inoltre prevista la possibilità per i lavoratori dipendenti e autonomi di beneficiare di un *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, nel limite complessivo di 600 euro da utilizzare nell'arco dei 15 giorni, a decorrere dal 5 marzo 2020.

Disciplina di riferimento

La disciplina ordinaria di riferimento per il godimento delle ferie è contenuta all'interno del Codice Civile (art. 2109) e all'interno del decreto legislativo n. 66 del 2003 (art. 10); mentre la disciplina ordinaria per la fruizione dei congedi è contenuta nel decreto legislativo n. 151 del 2001. La disciplina emergenziale è contenuta in diversi atti normativi che si sono susseguiti nel tempo. Nel momento in cui si scrive rilevano, in particolare il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo e il decreto-legge n. 18/2020.

Bibliografia essenziale

Alvino I., *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. Decreto-legge "Cura Italia"*:

strumenti di sostegno del reddito e delle esigenze di assistenza dei lavoratori subordinati e autonomi, in Diritto online Treccani, 2020

Calafà L., Congedi di maternità e di paternità [dir. lav.], in Diritto online Treccani, 2015

Del Punta R., Sospensione del rapporto di lavoro. Profili generali, in Diritto online Treccani, 2017

Gottardi D., Lavoratrici madri, in Diritto online Treccani, 2016

Pigliararmi G., Sulla promozione delle ferie e dei congedi ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett. e) del DPCM dell'8 marzo 2020 dopo l'entrata in vigore del Decreto "Cura Italia", in Boll. spec. ADAPT, 2020, n. 3

Vallauri M.L., Aspettativa del lavoratore, in Diritto online Treccani, 2015

Tabella 1

Settore	Tipologia sostegno al reddito
Agricoltura	
Lavoratori a tempo indeterminato	Trattamento ordinario per agricoltura
Lavoratori a tempo determinato con 50 giornate nel 2019	Indennità <i>una tantum</i> di 600 euro
Altri lavoratori	Trattamento in deroga
Industria e edilizia (anche artigiani) (campo applicazione CIGO)	Trattamento ordinario con causale “emergenza COVID-19”
Terziario (Commercio e Servizi)	
Aziende < 5 dipendenti	Trattamento in deroga
Aziende tra 5 e 50 dipendenti	Assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”
Aziende > 50 dipendenti	Trattamento in deroga
Lavoratori stagionali del turismo	Indennità <i>una tantum</i> di 600 euro
Artigianato (iscritte al FSBA) Senza limiti dimensionali	Assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”
Lavoratori dello spettacolo	Indennità <i>una tantum</i> di 600 euro
Lavoratori autonomi e liberi professionisti	Indennità <i>una tantum</i> di 600 euro