

Ferie e Check-list

Gentile Cliente,

Si ricorda che entro il 30 Giugno 2020, i datori di lavoro dovranno far fruire ai propri dipendenti le ferie residue e non godute del 2018.

Inoltre nel corso dell'anno 2020 si dovranno programmare e far fruire anche le prime due settimane di ferie maturate nel 2020.

L'obbligo, in particolare, deriva dal **divieto** di monetizzare il periodo c.d. "minimo legale" (pari a 4 settimane).

Il datore di lavoro che non concede ai propri dipendenti le ferie spettanti, sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003.

Premessa

La fine del semestre coincide con un importante adempimento da tener d'occhio. Infatti, i datori di lavoro che non hanno concesso la fruizione delle prime due settimane di ferie maturate nel 2018, devono farlo **entro il 30 Giugno 2020** per non incorrere in eventuali sanzioni pecuniarie.

Le ferie

Le ricordiamo brevemente il diritto al periodo annuale, "irrinunciabile", di ferie retribuite, la cui durata è prestabilita dai rispettivi C.C.N.L., è disciplinata dall'art. 36 della Costituzione e dal D.Lgs. n. 66/2003



In ogni caso, la sua durata non può essere inferiore alle 4 settimane annuali.

Il D.Lgs. n. 66/2003, in particolare, distingue le ferie **in tre periodi**, come indicato nella seguente tabella:

1° periodo	<u>2 settimane da fruire in modo non interrotto</u> , se richiesto dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione (es. quest'anno vanno fruite almeno 2 settimane del 2020 maturate nel 2020)
2° periodo	<u>2 settimane da fruire in modo frazionato</u> ma entro 18 mesi successivi dall'anno di maturazione (termine che può essere prorogato dalla contrattazione collettiva). Le ferie relative al 2018 vanno fruite entro 30/06/2020
3° periodo	Se contrattualmente previsto, quale eccedenza del periodo minimo di 4 settimane.

PRIMO PERIODO

Il primo periodo di ferie, pari a due settimane, va fruito nello stesso anno di maturazione, **preferibilmente in modo ininterrotto**, purché non vengano violati i principi del Codice Civile. Nel senso che la richiesta deve essere, comunque, formulata in anticipo, in modo tale da rispettare l'esigenza dell'impresa.

Qualora il lavoratore non abbia beneficiato del suddetto periodo di ferie nel corso dell'anno, il datore diventa passibile di sanzione; al contrario, il lavoratore vanta un credito per ciascun giorno di mancato godimento delle ferie, i quali gli verranno liquidati a fine rapporto.





CASIGLIARONZONI



Il rischio per il datore di lavoro di esser esposto a sanzione, si rileva anche quando il lavoratore non ha goduto anche solo di una parte delle 2 settimane di diritto.

SECONDO PERIODO

Il secondo periodo di ferie, sempre pari a due settimane, può essere fruito in modo ininterrotto o frazionato **entro e non oltre 18 mesi** dalla fine dell'anno di maturazione. Se non viene rispettato il suddetto termine:

- ✓ il datore di lavoro sarà sanzionato;
- ✓ mentre il lavoratore vanterà un credito di ferie arretrate di cui potrà usufruire a fine rapporto lavoro.

TERZO PERIODO

Infine, il terzo periodo, vale a dire quello che eccede le 4 settimane, è piuttosto flessibile rispetto ai precedenti periodi, in quanto è generalmente previsto dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione. Infatti, è sempre possibile monetizzare le ferie non fruito mediante un'indennità sostitutiva.

Il piano ferie 2018 2019 e 2020

Nella seguente tabella riepiloghiamo il piano delle ferie di ciascun lavoratore - relativo agli anni 2018, 2019 e 2020 per effettuare una attenta verifica qualora ci siano ancora dipendenti ai quali far fruire di eventuali ferie residue.

Piano ferie	
Le ferie relative all'anno 2018	<ul style="list-style-type: none">✓ due settimane andavano fruito <u>durante il 2018</u> (stesso anno di maturazione);✓ due settimane andavano fruito <u>entro il 30 giugno 2019</u>;✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, in ogni caso va assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti <u>al 30 giugno 2020 entro il 16 agosto 2020</u> con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2020</u>.
Le ferie relative all'anno 2019	<ul style="list-style-type: none">✓ due settimane andavano fruito <u>durante 2019</u> (stesso anno di maturazione);✓ due settimane vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2020</u>;✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti <u>al 30 giugno 2021, entro il 16 agosto 2021</u> con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2021</u>.
Le ferie relative all'anno 2020	<ul style="list-style-type: none">✓ due settimane vanno fruito <u>durante il 2020</u> (stesso anno di maturazione);✓ due settimane vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2021</u>;✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti <u>al 30 giugno 2022, entro il 16 agosto 2022</u> con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2022</u>.





CASIGLIARONZONI

Divieto di monetizzare le ferie – Un divieto non Assoluto!

Ricordiamo, inoltre, che per il periodo c.d. "minimo legale" (quattro settimane) vige il **divieto** assoluto di liquidare le ferie non godute, mentre per l'eccedenza è possibile monetizzarle.

Eventualmente, le ferie che possono essere sostituite da un'indennità sono:

- ✓ le **ferie maturate fino al 29 aprile 2003** (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003) e probabilmente ormai azzerate per tutti;
- ✓ le **ferie maturate dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento**;
- ✓ le **settimane o i giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al periodo minimo legale**.

Ad esempio nel ccnl del COMMERCIO sono previsti 26 giorni annui e al netto delle 4 settimane (pari a 24 giorni dal lunedì al sabato) si potrebbero sempre liquidare 2 gg.

Le sanzioni

Laddove il datore di lavoro non conceda ai propri dipendenti le ferie spettanti, sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003. Il meccanismo sanzionatorio è articolato nel seguente modo:

- ✓ sanzione base: **da 100 a 600 €**;
- ✓ violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: **da 400 a 1.500 €**;
- ✓ violazione riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni: **da 800 a 4.500 €**.

Valutazioni finali

Le ferie hanno la finalità di reintegrare le energie psico-fisiche del lavoratore e ciò si realizza adeguatamente, solo se si fruisce di un gruppo di giorni consecutivi.

Il datore di lavoro ha l'onere di organizzarle periodicamente oltre all'obbligo di permettere ai propri dipendenti di fruire dei periodi di ferie almeno per due settimane consecutive, se richiesto dallo stesso dipendente e di consentire la fruizione delle restanti giornate di ferie relative al periodo minimo maturate nei 18 mesi precedenti.

Se infine, il dipendente volesse esercitare il suo diritto a difendersi (o se in caso di ispezione dell'INL, dell'INAIL o dell'INPS si accertasse questa violazione sia verificando le testimonianze e le interviste dei lavoratori sia consultando il LUL e le presenze) il datore può subire la sanzione amministrativa sopra descritta, oltre al rischio ben più serio e grave di ricevere una citazione legale con richiesta di **risarcimento per danni** alla salute subito dal dipendente.

Questo rischio, latente e difficilmente quantificabile, deve essere valutato dal datore di lavoro anche se la corretta gestione del rapporto di lavoro e il rispetto di tutte le altre regole, apparentemente, non palesa motivi di rivendicazione economica da parte del personale occupato.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti ed allega **FORMAT**.

03/2020 Il Centro Studi

