

*Ai gentili Clienti
Loro sedi*

OGGETTO: Ferie non godute anno 2015 – Secondo periodo

Gentile Cliente,

*con la stesura del presente documento informativo intendiamo ricordarLe che, entro il 30 giugno 2017, i datori di lavoro dovranno far fruire ai propri dipendenti delle **ultime due settimane di ferie maturate nel 2015**.*

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

***Attenzione.** 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 prossimo mese coincide con un importante adempimento da tener d'occhio. Infatti, i datori di lavoro che non hanno concesso la fruizione delle ultime due settimane di ferie maturate nel 2015, devono farlo entro il 30 giugno 2017.

Quindi, per non incorrere in eventuali sanzioni pecuniarie, è bene che il datore di lavoro controlli la situazione di ciascun dipendente.

Le ferie

Così come stabilito dall'art. 36 della Costituzione, dal D.Lgs. n. 66/2003 e dall'art. 2109 del Codice Civile, il lavoratore ha diritto a un periodo annuale, "irrinunciabile", di ferie retribuite, la cui durata è prestabilita dai rispettivi C.C.N.L.

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

L'attuale disciplina distingue le ferie in tre periodi:

- ✓ i primi due periodi corrispondono a due settimane l'uno;

- ✓ mentre il terzo periodo, quello eccedente il minimo sindacale, può essere previsto dai C.C.N.L. o dal contratto di assunzione.

PRIMO PERIODO

Il primo periodo di ferie, pari a due settimane, va fruito nello stesso anno di maturazione, in modo anche 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 le esigenze 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.

NOTA BENE - Affinché il datore di lavoro venga sanzionato, è sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte delle due settimane cui egli ha 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 il periodo minimale, è piuttosto flessibile rispetto ai precedenti periodi, in quanto è generalmente previsto dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione. Infatti, è addirittura possibile monetizzare le ferie non fruito mediante un'indennità sostitutiva.

Piano ferie	
Le ferie relative all'anno 2015	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Due settimane andavano fruito <u>durante il 2015</u> (stesso anno di maturazione); ✓ due settimane vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2017</u>; ✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, tuttavia, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2017 (ferie che, evidentemente, riguarderanno il periodo dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2017), <u>entro il 16 agosto 2017 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2017.</u>
Le ferie relative all'anno 2016	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Due settimane vanno fruito <u>durante l'anno in corso</u> (anno di maturazione); ✓ due settimane vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2018</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 2018</u> (ferie che, evidentemente,

	riguarderanno il periodo dal 1° luglio 2017 al 30 giugno 2018), entro il 20 agosto 2018 con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2018</u> .
Le ferie relative all'anno 2017	<ul style="list-style-type: none"> ✓ due settimane vanno fruito <u>durante l'anno in corso</u> (anno di maturazione); ✓ due settimane vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2019</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 2019</u> (ferie che, evidentemente, riguarderanno il periodo dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2019), entro il 20 agosto 2019 con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2019</u>.
<i>N.B. In caso di intervenuta sospensione del rapporto di lavoro (es. astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o di malattia di lunga durata), da cui derivi la concreta impossibilità di far fruito al dipendente nei termini di legge le ferie minime, le stesse potranno essere godute in un momento successivo, che dovrà essere individuato contemperando le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore.</i>	

Divieto di monetizzare le ferie

Le ricordiamo che per il periodo c.d. “minimo legale” (quattro settimane) vige il **divieto** assoluto di monetizzare le ferie non godute.

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);
- ✓ 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.

Le sanzioni

È nostra cura metterLa al corrente che 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 euro**;
- ✓ violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: **da 400 a 1.500 euro**;
- ✓ violazione riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni: **da 800 a 4.500 euro**.

Distinti saluti