

AI DATORI DI LAVORO ASSISTITI

Circolare n° 17/2015

09/12/2015

Oggetto: fruizione delle ferie.

La fine dell'anno coincide con una importante scadenza relativa alle ferie del personale dipendente: ne approfittiamo per riepilogare le regole vigenti in materia.

Così come stabilito dall'art. 36 della Costituzione e dal D. Lgs. 66/2003, il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite a cui non può rinunciare.

La durata del periodo di ferie è stabilita dal Contratto Collettivo di Lavoro ma non può essere inferiore alle 4 settimane per anno che, essendo irrinunciabili devono essere obbligatoriamente fruiti, vige infatti il divieto assoluto di monetizzazione.

Le prime due settimane di ferie devono essere fruiti nello stesso anno di maturazione.

Le ulteriori due settimane di ferie possono essere fruiti entro e non oltre 18 mesi che decorrono dalla fine dell'anno di maturazione.

Ciò premesso l'invito a verificare che entro il 31.12 p.v. siano state fruiti per intero almeno due settimane delle ferie maturate nell'anno corrente.

Si possono monetizzare unicamente le ferie non fruiti alla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero le ferie che il Contratto Collettivo dovesse prevedere in più rispetto al minimo di legge delle 4 settimane per anno.

Per riepilogare:

Ferie maturate nell'anno 2014:

- ▶ due settimane andavano fruiti entro il 31.12.2014;
- ▶ due settimane vanno fruiti entro il 30.06.2016;
- ▶ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato.

In ogni caso su tutte le ferie arretrate risultanti al 30.06.2016 andranno versati i contributi all'INPS con la denuncia contributiva del mese di luglio 2016.

Ferie maturate nell'anno 2015:

- ▶ due settimane vanno fruiti entro l'anno in corso (anno di maturazione);
- ▶ due settimane andranno fruiti entro il 30 giugno 2017;
- ▶ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato.

In ogni caso su tutte le ferie arretrate risultanti al 30.06.2017 andranno versati i contributi all'INPS con la denuncia contributiva del mese di luglio 2017.

In caso di mancato rispetto degli obblighi di legge la sanzione base varia da 100 a 600 euro.

Se la violazione è riferita a più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno 2 anni la sanzione varia da 400 a 1.500 euro.

Se la violazione è riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno 4 anni da 800 a 4.500 euro.

Il pericolo più grave per il datore di lavoro, tuttavia, è rappresentato dal fatto che il mancato godimento delle ferie non consente al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche e potrebbe essere considerato causa o concausa di stress o di altre malattie.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Cordialità