

Genova, 16/06/2021

FERIE NON GODUTE

termini di fruizione, indennità sostitutiva e sanzioni

La legge fissa in 4 settimane all'anno il periodo minimo di ferie cui il dipendente ha diritto, periodo che può essere ampliato da accordi collettivi o individuali.

Il periodo minimo annuale di ferie retribuite fissato dalla legge dev'essere obbligatoriamente goduto:

Prime 2 settimane nell'anno di maturazione;

Le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi l'anno di maturazione.

Essendo un diritto irrinunciabile, le ferie non godute entro i termini di legge non possono essere liquidate a richiesta del dipendente, come invece avviene per ex festività e ROL.

Solo nelle ipotesi di rapporto a tempo determinato inferiore ai 12 mesi, cessazione del rapporto di lavoro, o ferie eccedenti il periodo minimo legale, può essere liquidata in busta paga una somma a titolo di **indennità sostitutiva per ferie non godute**.

Quando le ferie non vengono utilizzate entro le date indicate, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi INPS dovuti sulle ferie non godute, entro il mese successivo a quello in cui è spirato il termine.

Questo significa che, per esempio, i contributi sulle ferie maturate nel 2019 e non godute entro il 30 giugno 2021 dovranno essere versati con F24 insieme ai contributi dovuti per le retribuzioni di Luglio 2021.

Quando le ferie saranno effettivamente godute, il datore non dovrà più versare alcun contributo, avendo già pagato in anticipo.

Occorre però aggiungere un particolare non trascurabile: il mancato godimento delle ferie entro i termini previsti può comportare l'irrogazione di una sanzione pecuniaria amministrativa nei confronti del datore di lavoro:

- Sanzione base **da 120 a 720 euro per dipendente**;
- Sanzione **da 480 a 1.800 euro per dipendente**, se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno due anni la violazione del diritto;
- Sanzione **da 960 a 5.400 euro per dipendente**, se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno quattro anni la violazione del diritto.

La sanzione opera anche qualora il dipendente abbia goduto in parte del periodo minimo di ferie.

Un rischio ulteriore è che il dipendente possa agire in giudizio per chiedere:

- Il risarcimento del danno biologico ed esistenziale (in questo caso dovrà provare il nesso causale tra il danno stesso e il mancato godimento delle ferie);
- La fruizione delle ferie maturate e non godute nei termini.

Cosa può fare il datore per evitare le sanzioni

Per evitare di incorrere nelle conseguenze citate, il datore è tenuto a collocare in ferie il personale entro i termini di legge, sfruttando eventualmente la prerogativa a lui spettante di programmare i periodi di ferie, tenuto comunque conto delle esigenze produttive e aziendali oltre a quelle dei dipendenti.

Di norma la programmazione avviene con la predisposizione di un piano ferie approvato dall'azienda. Se questo non viene rispettato il datore può obbligare i dipendenti a godere delle ferie per evitare di incorrere nelle conseguenze citate.