

**Ferie, countdown per l'azienda.**

**L'obbligo riguarda il maturato dai dipendenti nel 2008. Sanzioni fino a 780 a lavoratore.**

Entro fine mese i datori di lavoro devono far fruire il residuoEntro fine mese, i datori di lavoro devono consentire ai propri dipendenti di fruire del residuo ferie (di quattro settimane) maturato nell'anno 2008. **Non farlo, comporta il rischio d'incorrere in una sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per lavoratore.**

Inoltre, agli stessi lavoratori deve essere concesso durante quest'anno la fruizione di almeno due settimane di ferie (a carico del monte da maturare per il 2010): in mancanza, stessa sanzione.

**La fruizione delle ferie Le ferie si distinguono in tre periodi:**

- 2 settimane da godere durante l'anno di maturazione;
- 2 settimane da godere entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione;
- periodo eccedente le 4 settimane (il minimo legale) disciplinate dai ccnl o dal contratto di assunzione.

**Le vecchie ferie** Agli assunti in data antecedente al 29 aprile 2003, ai quali residuo ancora un periodo di ferie maturato fino al 28 aprile 2003, si applicano (soltanto su tale periodo) le regole della contrattazione collettiva (per esempio possono essere anche monetizzate)

**Le ferie in tre periodi di riposo**Per ogni anno di attività, il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie retribuite la cui durata è fissata dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione, comunque in una misura **non inferiore a 4 settimane** (il resto lo decide il ccnl o il contratto di assunzione).

**Dal 29 aprile 2003, data di entrata in vigore del dlgs n. 66/2003 (riforma dell'orario di lavoro)**

, c'è più certezza sulle regole e, secondo il ministero del lavoro ( **circolare n. 8/2005**

), si distinguono tre periodi diversi di feriePrimo periodo di due settimane .

**Un primo periodo è lungo almeno due settimane che va fruito nel corso dell'anno di maturazione.**

Può essere fruito anche in modo ininterrotto, su richiesta del lavoratore interessato. Una

richiesta che deve comunque rispettare i principi del codice civile e che, pertanto, se mancano norme contrattuali (Ccnl) di riferimento, va formulata tempestivamente in maniera che il datore di lavoro possa operare il corretto temperamento tra esigenze dell'impresa e interessi del prestatore di lavoro.

**Allo scadere dell'anno di maturazione, ove il lavoratore non abbia goduto delle ferie per almeno due settimane, il datore diventa passibile di sanzione.**

Per il lavoratore resta che, se non è stato ammesso a fruire delle due settimane nemmeno in un diverso tempo, conserva in credito le due settimane (o il minor periodo non fruito) che gli verranno indennizzate a fine rapporto lavoro (salvo la fruizione in altro tempo). Attenzione. Perché venga sanzionato il datore di lavoro, è sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte delle due settimane cui ha diritto, e anche nelle ipotesi in cui il godimento sia successivo, poiché il periodo, tassativamente e complessivamente, deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre.

Attualizzando questi principi si ha che, fermo restando le regole previste dal ccnl, i lavoratori hanno diritto a godere di almeno due settimane di ferie relative (maturate) all'anno 2010 entro il 31 dicembre 2010. In mancanza, il datore di lavoro incorre in sanzione.

Secondo periodo di (altre) due settimane Anche il secondo periodo di ferie è lungo due settimane. Può essere fruito anche in modo frazionato, purché **entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione,** salvi più ampi periodi eventualmente fissati dalla contrattazione collettiva. Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto di questo secondo periodo di ferie (di due settimane), il datore è passibile di sanzione. Per il lavoratore, invece, se non ammesso a fruire delle stesse neppure in un tempo diverso, significa avere in credito le due settimane (o il minor periodo non fruito) che gli verranno indennizzate a fine rapporto lavoro.

Attualizzando questi principi si ha che, fermo restando le regole previste dal ccnl, i lavoratori hanno diritto a godere di altre due settimane di ferie relative (maturate) all'anno **2010 entro il 30 giugno 2011**

**In mancanza, il datore di lavoro incorre in sanzione**

Terzo periodo di misura variabile Un terzo periodo di ferie, infine, è quello eccedente il minimo di quattro settimane stabilito dalla legge (e rappresentato dai primi due periodi). Questo può essere fruito anche in modo frazionato entro il termine stabilito dalla contrattazione collettiva e/o privata (che lo prevedono). A questo periodo non si applicano le regole normative; pertanto, è la

contrattazione a fissare durata e termini di fruizione. E può essere anche monetizzato in caso di mancata fruizione senza dover necessariamente attendere la cessazione del rapporto di lavoro.

La scadenza del 30 giugno.

Fatte queste premesse, vediamo quali le incombenze a carico dei datori di lavoro per quest'anno. In primo luogo, dunque, occorre dare un'occhiata al contratto collettivo applicato in azienda, alla voce ferie, dove saranno stabilite durata e disciplina per la fruizione. In ogni caso, i datori di lavoro:

- durante quest'anno (2010) devono permettere ai propri dipendenti di fruire di due settimane di ferie, eventualmente in maniera consecutiva se così sono state organizzate (per esempio nel caso di ferie collettive) o se è così stato esplicitamente richiesto dal/i lavoratore/i;
- entro il 30 giugno 2010 (o termine più lungo fissato dal Ccnl) dovranno consentire la fruizione delle restanti giornate di ferie relative al periodo minimo (quattro settimane) maturate nell'anno 2008.

***Disattendere queste incombenze, decreterà l'applicazione della ricordata sanzione amministrativa di misura pari da 130 a 780 euro per lavoratore.***

Contribuzione anticipata sulle ferie non godute  
Contribuzione anticipata sulle ferie non godute. Sul periodo maturato per l'anno 2007 e non ancora fruito dai lavoratori alla fine del mese di giugno va comunque versata la contribuzione all'Inps. A tal fine, i datori di lavoro devono sommare alla retribuzione del mese di luglio un virtuale compenso ferie non godute, virtuale perché non effettivamente liquidato ai propri lavoratori. Quindi procedono alla determinazione e versamento dei contributi previdenziali entro il 16 agosto (salvo proroga per il periodo estivo).

Ai fini del versamento dei contributi, i datori di lavoro sono tenuti a sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto. Quindi, poiché il mese di scadenza per il godimento delle ferie è giugno, l'operazione va eseguita sulle retribuzioni del successivo mese di luglio.

**Nell'operazione può tenersi conto di quanto precisato dall'Inps nel messaggio n. 18850/2006** in relazione alla richiesta di chiarimenti in ordine alla possibilità di prorogare il termine (di 18 mesi successivi al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie) per il pagamento dei contributi sulle ferie arretrate e non godute nei casi in cui intervengano delle cause legali di sospensione del rapporto di lavoro. A risposta, l'istituto previdenziale ha precisato che nelle ipotesi di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per le cause contemplate dalla legge (per esempio malattia, maternità ecc.), che si siano verificate nel corso dei 18 mesi di tempo a disposizione del datore di lavoro per adempiere all'obbligazione contributiva, il termine resta sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento.

Autore: Carla De Lellis