

# Ferie residue 2014: contributi e sanzioni per la mancata fruizione

Scade il prossimo 30 giugno il termine entro il quale i datori di lavoro sono obbligati a verificare l'avvenuto godimento delle ferie residue maturate nel 2014. Inoltre, secondo quanto previsto dal Jobs Act, è possibile cedere a titolo gratuito le ferie e i riposi a colleghi che si trovino nella condizione di dover assistere figli minori affetti da malattie che necessitino di cure costanti. La gestione delle ferie richiede il rispetto, da parte del datore di lavoro, di una serie di norme di legge e contrattuali che regolano la maturazione e la fruizione delle stesse: quali?

Il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite è sancito dalla Costituzione e regolamentato dal Codice Civile e dal D.lgs 66/2003. Ogni lavoratore ha diritto a un minimo di 4 settimane di ferie, ossia 28 giorni di calendario.

La disciplina relativa al godimento delle ferie spettanti ai lavoratori subordinati segue le disposizioni precise ed inderogabili fissate dal D.Lgs. n. 213/2004. Sul datore di lavoro grava l'onere di:

- concedere e far godere almeno due settimane di ferie entro l'anno solare di maturazione, anche consecutivamente qualora il lavoratore ne faccia espressamente richiesta. In questo caso il datore di lavoro è obbligato a soddisfare tale richiesta, seppure compatibilmente con le esigenze dell'attività d'impresa.
- concedere e far godere nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione le restanti due settimane di ferie.

## Riepilogo scadenze ferie maturate nel 2014

31 dicembre 2014	Termine per la fruizione di almeno 2 settimane
Dal 1.1.2015 al 30.06.2016	Arco temporale di fruizione ferie residue

Ai CCNL è data facoltà di prolungare il termine di fruizione nonché di rinviare il godimento delle ferie, senza comunque snaturare la natura stessa della tutela stabilita *ex legis* a tutela della salute psico-fisica dei lavoratori e della conciliazione del lavoro con la vita personale e familiare.

N.B. Il termine legale di fruizione si sospende qualora si verifichi una causa di sospensione del rapporto (es. in caso di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o malattia di lunga durata).

**Tabella riepilogativa:  
la maturazione delle ferie nei periodi di assenza dal lavoro**

<b>Tipo assenza</b>	<b>Maturazione ferie</b>
Aspettativa non retribuita	NO
Cig a zero ore	NO
Cig orario ridotto	SI
Congedo matrimoniale	SI
Contratti di solidarietà	SI
Ferie	SI
Infortunio	SI
Malattia	SI
Malattia del bambino	NO
Maternità facoltativa	NO
Maternità obbligatoria	SI
Permessi elettorali	SI
Permessi retribuiti	SI
Richiamo alle armi	SI
Sciopero	NO

## **Concomitanza di eventi**

Rientro anticipato - Nel rispetto delle disposizioni dettate dai contratti collettivi, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie in presenza di valide ragioni: in caso di richiamo, il lavoratore avrà diritto a consumare la parte restante in un secondo momento.

Malattia intervenuta prima delle ferie - Il lavoratore può sospendere temporaneamente il periodo di fruizione delle ferie, col consenso da parte del datore di lavoro, riprenderle una volta esaurito il periodo di malattia stesso.

Malattia intervenuta durante le ferie – Se l'evento morboso rappresenta un effettivo impedimento per il riposo e quindi impedisce il pieno godimento delle ferie, il lavoratore ha diritto di godere le ferie dopo la guarigione, previo accordo con l'azienda.

## **Liquidazione retributiva delle ferie non godute**

La "monetizzazione" delle ferie rimane possibile esclusivamente per i periodi maturati ante 29 aprile 2003 oltre che per le eventuali ore di ferie stabilite dai CCNL in aggiunta a quelle legali, mentre non è più ammessa per le quattro settimane, che il lavoratore deve necessariamente godere.

L'unica eccezione è costituita dai contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno, per i quali è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute anche mensilmente.

E' inoltre possibile procedere al pagamento delle ferie non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla causale della cessazione.

## **Cessione ferie a colleghi**

A decorrere dal 24 settembre 2015 è possibile cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria.

La misura, le condizioni e le modalità per l'effettiva possibilità di disporre la cessione sono disciplinate dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

A partire dallo scorso mese di settembre, secondo quanto previsto dal Jobs Act, è possibile cedere a titolo gratuito le ferie e i riposi a colleghi che si trovino nella condizione di dover assistere figli minori affetti da malattie che necessitino di cure costanti. Al fine di evitare conseguenze negative per il datore di lavoro sul piano organizzativo e produttivo, la legge prevede che deve tuttavia trattarsi di lavoratori che svolgono mansioni di pari livello e categoria.

La previsione riguarda le ferie e i riposi che eccedono i limiti minimi imposti dalla legge a tutela della salute psicofisica del lavoratore.

## **Obbligo contributivo e sanzioni**

In caso di ferie maturate nel 2014 e non godute alla data del 30 giugno 2016:

- l'importo dei contributi calcolati sul compenso per ferie non godute viene aggiunto a quello corrispondente alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza delle stesse (luglio 2016);

- i contributi devono essere versati con il DM10 relativo al mese di luglio entro il 16 agosto 2016.

Nel mese di effettiva fruizione delle ferie, il datore di lavoro:

1) assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione mensile;

2) porta a conguaglio l'importo dei contributi versati in precedenza esponendo:

- il codice L480 "Rec. Contr. Ferie" nel modello DM10/2;

- il codice H400 se la fruizione delle ferie avviene nello stesso anno in cui si è assolto all'obbligo contributivo;

- il codice H500 se la fruizione delle ferie avviene nell'anno successivo a quello di assolvimento dell'obbligo contributivo.

Il datore di lavoro ed i lavoratori devono completare entro il 30 giugno 2016 l'effettiva fruizione di tutte le ferie maturate nell'anno 2014.

La mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti dalla norma, espone il datore di lavoro ad una sanzione che va da € 100 a € 600 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata per almeno due anni, la sanzione amministrativa va da 400 a 1.500 euro.

Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro.

*A cura Ipsoa-Studio Mazzeidemattia-Montoro – 0825520887-demattia@mazzeidemattia.it*