SCAPUZZI RUSCIANO
PROFESSIONISTI ASSOCIATI

Newsletter periodica “lavoro”

n. 11 del 10 dicembre 2019

In questa newsletter

1.Ferie non godute 2019.....	3
Le ferie.....	3
Piano ferie.....	5
Le sanzioni.....	5
Check list.....	6

1. Ferie non godute 2019

I datori di lavoro, ovvero gli intermediari abilitati qualora questi ultimi si avvalgano di un professionista, che non hanno concesso la fruizione delle prime due settimane di ferie maturate nel 2019, devono farlo entro il 31 dicembre 2019.

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

Le ferie

Ricordiamo che **l'art. 36 della Costituzione, il D.Lgs. n. 66/2003 e l'art. 2109 cod. civ.**, stabiliscono che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale "irrinunciabile" di ferie retribuite, la cui durata è prestabilita dai rispettivi Ccnl. In ogni caso, la sua **durata non può essere inferiore alle 4 settimane annuali**.

Attenzione

Si ricorda, al riguardo, che **il periodo irrinunciabile di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute**, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Per evitare sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, è opportuno considerare prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento. Il regime legale delle ferie, si applica a tutti i lavoratori dipendenti, qualunque sia l'inquadramento o il contratto applicato.

Primo periodo di ferie

Il primo periodo di ferie, pari a **2 (due) settimane**, va fruito **nello stesso anno di maturazione, in modo 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.

Attenzione

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 di ferie

Il secondo periodo di ferie, sempre pari a **2 (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 di ferie

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, risulta possibile monetizzare le ferie non fruito mediante un'indennità sostitutiva.

Piano ferie

Di seguito, si fornisce un attento riepilogo del piano ferie, relativo agli anni 2018 e 2019, al fine di verificare la posizione di ciascun dipendente in modo da intervenire laddove il lavoratore presenti giorni di ferie non goduti entro i termini previsti dalla legge.

Piano ferie	
Ferie relative all'anno 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Due settimane vanno fruito durante l'anno in corso (anno di maturazione). • Due settimane vanno fruito entro il 30 giugno 2020. • L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2020, entro il 20 agosto 2020 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2020.
Ferie relative all'anno 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Due settimane vanno fruito durante l'anno in corso (anno di maturazione). • Due settimane vanno fruito entro il 30 giugno 2021. • L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2021, entro il 20 agosto 2021 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2021.
<p><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></p>	

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'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003. Il meccanismo sanzionatorio è articolato nel seguente modo:

- sanzione base: da 120 euro a 720 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori o mancata fruizione delle ferie verificatasi in almeno due anni: da 480 euro a 1.800 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori o mancata fruizione delle ferie verificatasi in almeno quattro anni: da 960 euro a 5.400 euro.

Check list

Dipendente	(Cognome Nome) _____ (Codice Fiscale) _____	
CCNL applicato	_____	
Settimane di ferie previste dal CCNL o dal contratto di assunzione	N. _____	
Ferie anno 2018	1° periodo (2 settimane) entro il 31.12.2018	☐ Sì ☐ No
	2° periodo (2 settimane) entro il 30.06.2020	☐ Sì ☐ No
	3° periodo (se previsto)	☐ Sì ☐ No
Ferie anno 2019	1° periodo (2 settimane) entro il 31.12.2019	☐ Sì ☐ No
	2° periodo (2 settimane) entro il 30.06.2021	☐ Sì ☐ No
	3° periodo (se previsto)	☐ Sì ☐ No