

Aziende. Occhio alle ferie residue!



Entro il 31 dicembre 2014 i datori di lavoro devono verificare che i dipendenti abbiano fruito almeno di due settimane relative all'anno 2014

Premessa – La fine del corrente mese coincide con un importante adempimento da tener d'occhio. Infatti, i datori di lavoro che non hanno concesso la fruizione delle due settimane di ferie maturate quest'anno, devono farlo entro il 31 dicembre 2014. In caso contrario, sarà applicata una sanzione pecuniaria che varia in base al numero di lavoratori per i quali non è stato concesso il periodo feriale. Al riguardo, occorre ricordare che entro il 30 giugno 2015 invece, dovranno essere godute le ultime due settimane di ferie dell'anno 2013.

Ferie – Le ferie, la cui durata è prestabilita dai rispettivi CCNL, è un diritto irrinunciabile del lavoratore in quanto è garantito dalla Costituzione. In ogni caso, la sua durata non può essere inferiore alle 4 settimane annuali, così come stabilito dal D.Lgs. 66/2003. Infatti, il predetto decreto distingue tre periodi di riposi: i primi due periodi corrispondono a due settimane l'uno; mentre il terzo periodo, quello eccedente il minimo sindacale, può essere previsto dai CCNL o dal contratto di assunzione.

Il meccanismo – Il primo periodo di ferie, pari a 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; il lavoratore invece vanta un

credito per ciascun giorno di mancato godimento delle ferie, i quali gli verranno liquidati a fine rapporto. Il secondo periodo di ferie, sempre pari a 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 fruire successivamente (in ultima istanza, gli verranno indennizzate a fine rapporto lavoro). 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, è addirittura possibile monetizzare le ferie non fruito mediante un'indennità sostitutiva.

Quali ferie monetizzare? – Per quanto riguarda la questione della monetizzazione o meno, le quattro settimane annue previste dalla legge, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nell'anno, non possono essere monetizzate. È sempre possibile, invece, “monetizzare”, ossia erogare l'indennità sostitutiva per i giorni di ferie eventualmente previsti dal contratto collettivo che eccedono le quattro settimane annue. È opportuno, dunque, in vista della fine dell'anno, che il datore verifichi se tutti i dipendenti hanno effettivamente fruito di almeno due settimane di ferie perché, se così non è, bisogna rapidamente individuare i giorni per lo smaltimento. Fanno eccezione i casi nei quali non sia stato possibile godere in tutto o in parte delle prime due settimane, per maternità, malattie o altri eventi non riconducibili alla volontà delle parti: in questo caso, datore e dipendente dovranno accordarsi individuando un nuovo periodo per recuperare le ferie non godute.

Sanzioni – Qualora il datore di lavoro non conceda ai propri dipendenti le ferie spettanti, sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003. Il

meccanismo sanzionatorio è articolato nel seguente modo: la sanzione base va da 100 a 600 euro; se la violazione è riferita a più di cinque lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni, la sanzione va da 400 a 1.500 euro; se la violazione riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione è compresa fra 800 a 4.500 euro.

FONTE: fiscal-focus.info