

Ai gentili clienti
Loro sedi

Ferie maturate nel 2015 e non godute: entro il 30 giugno 2017 devono essere fruito

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che, **entro il prossimo 30 giugno 2017** i datori di lavoro sono tenuti **a verificare l'avvenuto godimento delle ferie maturate nell'anno 2015**. In caso contrario, **scatta l'obbligo di versamento della contribuzione all'INPS**: l'importo dei contributi relativi al compenso spettante per le ferie non godute **va aggiunto**, infatti, **a quello corrispondente alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza delle stesse, dunque del mese di luglio e il relativo versamento va eseguito entro il 21 agosto**. Pertanto, **con riferimento all'anno 2017, il datore di lavoro è chiamato a:** *i) far fruire entro il 30 giugno 2017* (ovvero entro il diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva) **le ferie non godute relative all'anno 2015;** *ii) incrementare l'imponibile previdenziale del mese di luglio 2017* (ovvero del mese successivo a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la fruizione delle ferie) **con l'indennità per ferie non godute relative all'anno 2015;** *iii) versare entro il 21 agosto 2017*, in considerazione della proroga a regime introdotta dall'articolo 3-quater del D.L. n. 16/2012 (ovvero il giorno 16 del mese successivo a quello di imputazione delle ferie), **i relativi contributi previdenziali. La violazione di tale disposizione comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria:** *i) sanzione base da 100 a 600 euro;* *ii) sanzione da 400 a 1.500 euro*, se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno due anni;** *iii) sanzione da 800 a 4.500*, se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni, da 800 a 4.500 senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta** (art. 16 L. 689/1981). Il predetto **regime sanzionatorio è applicabile anche nei casi in cui le ferie dovessero essere monetizzate dal datore di lavoro, posto che tale pratica non è più**

contemplata dal legislatore.

Premessa

Il periodo minimo di ferie è stabilito in **almeno quattro settimane** che, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riferita a specifiche categorie (art. 2, comma 2 D.lgs 66/2003), **vanno godute:**

→ **per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione.**

Osserva

Nel caso in cui non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane di ferie o il diverso periodo previsto dalla contrazione collettiva nell'anno di maturazione per cause imputabili esclusivamente al lavoratore, (ad esempio assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio, servizio civile, ecc.) **il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile** (Risp. Interpello Min. Lav. 18 ottobre 2006 prot. n. 25/1/0004908);

→ **per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione**, salvo i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrazione collettiva.

Relativamente ad eventuali **deroghe**, è bene segnalare **che:**

→ **la contrattazione collettiva può ridurre il limite minimo delle due settimane di ferie da fruire nell'anno di maturazione** purché tale riduzione non vanifichi la richiamata fruizione dell'istituto delle ferie e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, "*da esigenze aziendali serie*";

→ **la contrattazione collettiva può prolungare il termine di 18 mesi entro cui godere delle ferie annuali**, ma non può rinviare il godimento delle ferie oltre un limite tale per cui la fruizione delle stesse ne risulti snaturata. (Risp. Interpello Min. Lav. 18 ottobre 2006 prot. n. 25/1/0004908).

Osserva

Pertanto, in assenza di eventuali deroghe, **entro il prossimo 30.06.2017, i datori di lavoro devono concedere ai lavoratori dipendenti l'effettiva fruizione dei periodi di ferie maturate e non ancora godute relative ai 18 mesi precedenti, ovvero al 2015.**

Riepilogo scadenze

30 giugno 2017	Termine ultimo fruizione ferie anno 2015
21 agosto 2017	Versamento contributi su ferie non godute anno 2015
31 dicembre 2017	Fruizione almeno 2 settimane ferie maturate anno 2017
Dal 1.1.2018 al 30.06.2019	Fruizione ferie residue anno 2017
30.06.2019	Termine ultimo fruizione ferie residue anno 2017

Osserva

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 fruire 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. **E' corretto** dunque **sostenere che il termine di fruizione si sospende per un periodo pari a quello dell'impedimento occorso**.

Tabella maturazione ferie su periodi di assenza dal lavoro	
Tipo assenza	Maturazione rateo ferie
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

Regime sanzionatorio

La violazione di tali limiti comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria: il mancato godimento del periodo minimo legale di ferie (ossia le quattro settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi) **è punito**, infatti, **con la**

sanzione amministrativa prescritta dall'art. 18 bis, co. 3, del D.Lgs n. 66/2003, modificato dall'art. 7. L. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro)

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie (4 settimane) entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi, così come la violazione del divieto di monetizzazione, è punito con la seguente sanzione amministrativa:

- **sanzione base da 100 a 600 euro;**
- **se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;**
- **se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni, da 800 a 4.500 senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 16 L. 689/1981).**

Osserva

È sufficiente che il lavoratore **non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo perché il datore di lavoro sia considerato inadempiente** e, in quanto tale, soggetto alla sanzione indicata. Peraltro, il datore di lavoro è passibile di sanzioni, anche nelle ipotesi in cui il godimento di detto periodo di ferie annuale **sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso** (circ. Min. lav. n. 8/2005).

Il predetto regime sanzionatorio è applicabile, come accennato, anche nei casi in cui le ferie dovessero essere monetizzate dal datore di lavoro, posto che tale pratica non è più contemplata dal legislatore: l'art. 10 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (come modificato dal D.Lgs. n. 213 del 2004), ha introdotto, infatti, **l'espresso divieto di monetizzare il periodo feriale non goduto durante il corso del rapporto di lavoro.**

Il **Ministero del lavoro** ha provveduto (con la circolare n. 8/2005, e con successive risposte a interpellazioni n. 2018 del 27 luglio 2005, n. 496 del 13 giugno 2006 e n. 4908 del 18 ottobre 2006) a circoscrivere **le ipotesi tassative e residuali per le quali è ancora possibile la monetizzazione delle ferie. Le ipotesi di monetizzazione ammesse** sono le seguenti:

Ipotesi di monetizzazione delle ferie	Riferimento di prassi
Ferie maturate nei contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno	Circ. Min. lav. n. 8/2005; risposta interpellazione n.2041/2005
Ferie maturate e non godute fino al 29 aprile	Circ. Min. lav. n. 8/2005; risposta ad interpellazione

2003 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 66/2003)	n.496/2006
Ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento	Art. 10 D.Lgs. n. 66/2003; risposta ad interpello n.5221/2006
Ferie previste dalla contrattazione collettiva o individuale in misura superiore al periodo minimo legale di quattro settimane	Art. 10 D.Lgs. n. 66/2003; circ. Min. lav. n. 8/2005; risposta ad interpello n. 5221/2006; Trib. Milano 3 marzo 2005, Guida al diritto, 2005, n. 30, p. 76)
Lavoratore inviato all'estero , non in trasferta, e le cui condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro vengano rideterminate in funzione del paese in cui è inviato e della durata del rapporto di lavoro all'estero e qualora il tempo intercorrente tra la decisione di inviare il lavoratore all'estero e la sua partenza sia tale da non consentire la programmazione e la fruizione delle ferie	Min. Lav. Int. N. 15/2008

La disciplina contributiva

Per quanto concerne l'obbligo contributivo, **l'Inps non pone attenzione alla reale fruizione delle ferie** (e quindi al recupero delle energie psicofisiche del lavoratore), **ma si concentra esclusivamente sull'aspetto economico ad esse collegato**. Infatti, **una volta individuato il momento impositivo** (che nella maggior parte dei casi coincide appunto con il 18° mese successivo al termine del periodo di maturazione delle ferie), **il datore di lavoro è chiamato al versamento dei contributi dovuti sulle ferie non godute**, operazione questa che avviene, come precisato dall'Inps, con circolare n. 15/2002, **sommando alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute ancorché non corrisposto** (anche per la quota eccedente il limite legale di 4 settimane).

Il termine di versamento dei contributi segue le **ordinarie scadenze entro il giorno 16 del mese successivo**; limitatamente al mese di agosto **si applica il differimento estivo che slitta il termine dal 16 al 21 agosto 2017** (poiché il 20 agosto 2017 case di domenica).

Osserva

Resta inteso che, nei mesi in cui si verifica **l'effettiva fruizione delle ferie per le quali il datore di lavoro ha già anticipato la contribuzione**, l'azienda può procedere alla contabilizzazione e recupero, nel Libro Unico e nel flusso UnieEmens, della parte di imponibile e dei relativi contributi già versati in precedenza, in proporzione ai giorni effettivamente fruiti.

Conseguentemente, **con riferimento all'anno 2017, il datore di lavoro è chiamato a:**

- **far fruire entro il 30 giugno 2017** (ovvero entro il diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva) **le ferie non godute relative all'anno 2015;**
- **incrementare l'imponibile previdenziale del mese di luglio 2017** (ovvero del mese successivo a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la fruizione delle ferie) **con l'indennità per ferie non godute relative all'anno 2015;**
- **versare entro il 21 agosto 2017, in considerazione della proroga a regime introdotta dall'articolo 3-quater del D.L. n. 16/2012** (ovvero il giorno 16 del mese successivo a quello di imputazione delle ferie), **i relativi contributi previdenziali.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO