

N. 223/2019 / CIRCOLARE / Prot. 281.19 / FV

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
12 dicembre 2019

Alle aziende associate

L'OBBLIGO DI FRUIZIONE DELLE FERIE DEL LAVORATORE

Il diritto alle ferie è connesso alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato e costituisce, per il lavoratore, un diritto irrinunciabile perché posto a tutela della sua salute psico-fisica. L'istituto delle **"ferie legali"** trova infatti il proprio fondamento nelle norme costituzionali. La maturazione del diritto è proporzionata all'orario di lavoro ed è anche collegata a eventuali assenze o sospensioni dell'attività lavorativa.

Il rispetto della normativa vigente in termini di fruizione delle ferie legali, pone quindi in capo al datore di lavoro l'obbligo di operare dei controlli ed una serie di conseguenti adempimenti. La mancata ottemperanza determina pesanti conseguenze anche in termini sanzionatori, oltre che il risarcimento degli eventuali danni arrecati ai lavoratori.

In particolare si segnala come entro il prossimo 31 dicembre 2019 i datori di lavoro siano obbligati a verificare l'avvenuto godimento di almeno due settimane delle ferie maturate nell'anno in corso.

Il quadro normativo

Il legislatore con il D.lgs n. 213/2004, ha dettato per i datori di lavoro obblighi e termini molto precisi.

Il datore di lavoro ha infatti l'obbligo di:

- concedere e far godere almeno due settimane di ferie entro l'anno solare di maturazione, dunque entro il 31 dicembre 2019. Nell'ipotesi di lavoratore assunto in corso d'anno, va preso in esame l'anno effettivo di maturazione delle ferie in relazione alla data di assunzione e non l'anno solare. Le due settimane devono essere fruite consecutivamente qualora il lavoratore lo richieda; il datore di lavoro è obbligato a soddisfare tale richiesta, seppur compatibilmente con le esigenze dell'attività dell'impresa;
- concedere e far godere nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione le restanti due settimane di ferie.

La contrattazione collettiva può intervenire per prolungare il termine di fruizione nonché per rinviare il godimento delle ferie, purché entro un limite tale da non snaturare la natura stessa della tutela stabilita dall'art. 36 della Costituzione.

Il diritto alle ferie matura in relazione al periodo di servizio prestato dal lavoratore, che ha diritto ad un periodo minimo annuale legale di ferie retribuite pari a quattro settimane, fatto salvo quanto previsto dai vari contratti collettivi nazionali che possono:

- aumentare tale periodo ma non diminuirlo;
- prevedere la possibilità di ridurre il limite delle due settimane per esigenze eccezionali di servizio o aziendali;
- prolungare il tetto massimo di 18 mesi fissato per la fruizione delle settimane di ferie residue.

Il termine di fruizione si sospende qualora si verifichi una causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Monetizzazione delle ferie non godute

Essa rimane possibile esclusivamente per i periodi maturati prima del 29-04-2003 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.

E' possibile invece procedere al pagamento delle ferie non godute in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal tipo di cessazione.

Sanzioni

La mancata fruizione delle ferie nei termini legali stabiliti (fatto salvo sempre quanto disposto nei vari ccnl), espone il datore di lavoro al pagamento di una sanzione che va da euro 200 ad euro 1.200 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione.

Il datore di lavoro deve, entro il 30 giugno 2020 (e fatto salvo quanto previsto nei vari ccnl), consentire ai lavoratori di completare l'effettiva fruizione di tutte le ferie maturate nell'anno 2018. In caso di mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti, il datore di lavoro rischia una sanzione che va:

- da euro 100 ad euro 600 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione;
- da euro 400 ad euro 1.500 per ciascun lavoratore, se la violazione è commessa per più di 5 lavoratori o se si è verificata per almeno 2 anni;
- da euro 800 ad euro 4.500 per ciascun lavoratore, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o se si è verificata per almeno 4 anni.

(la sanzione non si applica quando non sia possibile rispettare il periodo minimo di 2 settimane nell'anno di maturazione per cause imputabili esclusivamente al lavoratore).

Mancata fruizione delle ferie: riflessi sul Durc

Il DM del 24-10-2007 ha introdotto alcune fattispecie che costituiscono per legge causa ostativa al rilascio del Durc (Documento Unico di Regolarità Contributiva), anche in presenza di versamenti ed adempimenti regolarmente effettuati. La violazione dei termini di fruizione delle ferie legali, in particolare, comporta la sospensione della regolarità contributiva per un periodo di tre mesi.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI
Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it;

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

