

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Assago, 31 maggio 2022

Ferie arretrate e obbligo di fruizione: la scadenza del 30 giugno 2022

Come noto l'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, dispone espressamente che - fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile - il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane (che sono pari a 28 giorni in tutto).

Visto l'esplicito riferimento all'articolo 2109 del Codice civile, si ritiene opportuno ricordare che tale disposizione prevede quanto segue:

- a) il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica;
- b) il lavoratore ha diritto (dopo un anno d'ininterrotto servizio) a un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro: la durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità ma - normalmente - dai contratti collettivi;
- c) l'imprenditore deve preventivamente comunicare al dipendente il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
- d) infine, non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

Ciò premesso, il periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (servizi di protezione civile, strutture giudiziarie, penitenziarie e quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, biblioteche, musei e aree archeologiche dello Stato, per le quali tali disposizioni non si applicano in presenza di particolari esigenze) va goduto:

1. per almeno due settimane (ossia 14 giorni), consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
2. per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Inoltre, in base al disposto di cui al comma 2 del citato articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, il già menzionato periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Orbene, per le ferie maturate dal lavoratore nell'anno 2020, i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione - termine entro il quale vanno godute le ulteriori 2 settimane di ferie (pari a 14 giorni) - scadrà il prossimo giovedì 30 giugno 2022.

LE SANZIONI PREVISTE PER IL MANCATO GODIMENTO DELLE FERIE

Per quanto concerne le due settimane da godere nell'anno di maturazione e le altre due che vanno fruiti nei 18 mesi successivi (o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione) la mancata fruizione delle ferie comporta un danno a carico del lavoratore in relazione al mancato recupero delle energie psicofisiche.

In particolare, in caso di mancata fruizione (con l'eccezione dei motivi non ascrivibili a responsabilità del datore quali, per esempio, gravidanza e/o malattie di lunga durata) si fa luogo all'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 18-*bis* del sopra citato D.Lgs. n. 66/2003, con il possibile raddoppio delle maggiorazioni nel caso in cui, nei 3 anni precedenti, il datore sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie entro il termine stabilito dalla legge, o quello più ampio previsto dai contratti collettivi, è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria articolata come segue:

- a) la sanzione "ordinaria" varia tra da 120 a 720 euro;
- b) violazione riferita a più di 5 lavoratori o verificatasi in almeno 3 periodi di riferimento, la sanzione amministrativa va da 480 a 1.800 euro;
- c) violazione riferita a più di 10 lavoratori o verificatasi in almeno 5 periodi di riferimento, la sanzione amministrativa va da 960 a 5.400 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
- d) le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti (articolo 10, comma 1, e 18-bis, comma 3, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66; articolo 1, comma 445, lettera d) e lettera e), Legge 30.12.2018, n. 145).

In base alle precisazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con la circolare n. 8/2005, la violazione si configura, dando luogo alle sanzioni di cui sopra, non solo nel caso in cui il lavoratore, nei periodi indicati, non abbia in alcun modo fruito delle ferie cui ha diritto ma anche qualora egli non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo e ciò anche nel caso in cui il godimento di detto congedo 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.

GLI ASPETTI CONTRIBUTIVI DELLE FERIE NON GODUTE

Segnaliamo che in caso di mancata fruizione del periodo di ferie entro il termine previsto dalla legge (18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione) ovvero entro il termine più ampio fissato dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute.

Il momento impositivo, cioè quello in cui sorge l'obbligazione contributiva, coincide con il mese successivo a quello di scadenza del periodo di fruizione previsto dalla legge (18 mesi) e dai contratti collettivi.

Pertanto, in base alle istruzioni operative per la gestione amministrativa dei contributi sono state fornite dall'Inps con la circolare n. 15/2002 e con i successivi messaggi n. 16329/2005 e n. 18850/2006, nel mese in cui sorge l'obbligo contributivo (ad esempio luglio 2022, se si applica il limite generale dei 18 mesi), l'imponibile previdenziale sarà aumentato di un importo pari a quello delle ferie maturate e non godute (sia nella busta paga del dipendente per la parte di sua spettanza, che nell'Uniemens in cui è ricompresa anche la quota a carico azienda).

IL DANNO DA MANCATA FRUIZIONE DELLE FERIE

La mancata fruizione delle ferie per quanto concerne le due settimane da godere nell'anno di maturazione e le altre due che vanno fruiti nei 18 mesi successivi (o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione) comportano un danno a carico del lavoratore in relazione al mancato recupero delle energie psicofisiche. In questo caso, il lavoratore può percorrere due strade:

- a) agire in giudizio per il risarcimento del danno biologico ed esistenziale;
- b) pretendere il godimento, seppur tardivo, dei periodi maturati ma non fruiti (condizione ammissibile in base alla giurisprudenza consolidata - Corte di Giustizia Europea n. 124/05, nonché le sentenze della Cassazione n. 2569/2001 e n. 10759/2001).

L'altra possibilità è costituita dalla richiesta di risarcimento del danno da parte del lavoratore che, come sempre, dovrà provare l'esistenza e consistenza del danno medesimo nonché il nesso causale tra il danno come sopra configurato e il mancato regolare godimento delle ferie spettanti.

In particolare, nel caso in cui il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, le ferie mancate dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l'onere della prova.

Ad ogni modo, spetta al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie.

Attenzione quindi a mettere in agenda una puntuale verifica della situazione "ferie" per ogni singolo dipendente, in merito alla quale restiamo disposizione per ogni eventuale necessità.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)