

FERIE 2013: GODIMENTO ENTRO IL 30 GIUGNO 2015

di Celeste Vivenci

Premessa generale

Entro il prossimo 30 giugno 2015 i datori di lavoro sono tenuti a verificare il godimento delle ferie maturate nell'anno 2013 in quanto, in caso contrario, vige l'obbligo di versamento della relativa contribuzione all'INPS entro il termine del 20 agosto 2015 unitamente alle retribuzioni del mese di luglio.

Inoltre il mancato adempimento ha come conseguenza l'erogazione al datore di lavoro di apposita sanzione non diffidabile che va da euro 130 ad euro 780 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione.

FOCUS SULLA DISCIPLINA DELLE FERIE

Come noto il godimento delle ferie annuali retribuite è previsto dall'art. 36 c. 3 Costituzione, dove il Legislatore afferma che esse sono irrinunciabili e motivate dalla finalità di prevedere per il lavoratore una pausa dopo un anno di lavoro al fine di reintegrare le energie psicofisiche e consentire lo sviluppo delle relazioni personali, affettive, sociali e culturali. Il decreto Legislativo n. 213/04 ha ribadito e riconfermato la tutela del diritto al godimento delle ferie stabilendo che il datore di lavoro deve ottemperare alla seguente disciplina:

- a)** concedere e far godere almeno due settimane di ferie entro l'anno solare di maturazione, dunque entro il 31 dicembre di quest'anno per il 2015 (il periodo è senza soluzione di continuità e compatibilmente con le esigenze dell'attività d'impresa); per i lavoratori assunti in corso d'anno va preso a riferimento l'anno effettivo di maturazione delle ferie, in relazione alla data di assunzione, e non l'anno solare;
- b)** concedere e far godere, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, e dunque entro il prossimo 30 giugno 2015 le restanti due settimane di ferie.

Nota bene: I CCNL possono stabilire condizioni di miglior favore su entrambe le previsioni suesposte, purchè entro un limite tale da non vanificare la funzione della previsione normativa.

La mancata fruizione nei 18 mesi successivi del maggior periodo feriale eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva non è sanzionabile.

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 temperando le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore.

IL DATORE DI LAVORO STABILISCE IL PERIODO FERIALE

In conseguenza del proprio potere il datore di lavoro può decidere il periodo di godimento delle ferie chiudendo l'azienda (normalmente nel mese di agosto) sospendendo tutta l'attività ovvero solo alcuni reparti e, in questi casi, il lavoratore non può opporsi (Cassazione n.7951/2001). Il datore di lavoro deve comunque comunicare preventivamente al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie (art. 2109 c.c., c. 3) ovvero, se previsto dal Ccnl, la Comunicazione deve essere fatta alle RSU.

La maturazione delle Ferie

Se non previsto diversamente dai CCNL, il diritto matura in dodicesimi in relazione al periodo prestato ed occorre aver lavorato almeno un periodo di mese pari o superiore a 15 giorni (Cassazione SU n. 140209/2001) al fine di maturare 1 rateo mensile di ferie.

Spesso i CCNL. commisurano la durata delle ferie ai giorni lavorativi riferiti ad un orario settimanale distribuito su 6 giorni (lunedì – sabato); chi opera in regime di 5 giorni deve riproporzionare il periodo di ferie con il coefficiente 1,20.

Le ferie maturano anche durante alcuni tipi di assenze come ad esempio: astensione obbligatoria della madre e congedo di paternità, nella malattia, durante le ferie stesse, nel congedo matrimoniale, negli incarichi presso seggi elettorali.

Non maturano invece: nelle aspettative per vario titolo, nello sciopero, durante il periodo di preavviso non lavorato, nelle assenze ingiustificate, nella sospensione per

cassa integrazione a zero ore.

Le Ferie maturano anche durante il **periodo di prova** (sentenza Corte Costituzionale n.189/1980).

TABELLA MATURAZIONE DELLE FERIE

TIPOLOGIA ASSENZA	DIRITTO ALLA MATURAZIONE	NON MATURANO (salvo condizioni di favore previste dai CCNL)
Astensione Obbligatoria per maternità e congedo paternità	Maturano	
Astensione facoltativa maternità		Non Maturano
Malattia del bambino		Non Maturano
Congedo Matrimoniale	Maturano	
Infortunio, Ferie, Cig a orario ridotto, Malattia, seggi elettorali, Richiamo alle armi, Permessi retribuiti, Contratti solidarietà	Maturano	
Sciopero, Cig a zero ore, Aspettativa		Non Maturano

LA TABELLA OPERATIVA DELLE FERIE: OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DIRITTI DEL LAVORATORE

La durata delle Ferie

La durata minima delle ferie prevista dalla legge è di quattro settimane per un anno di servizio (art. 10 D.lgs. n. 66/2003) equivalenti, nel caso di fruizione di un periodo consecutivo, a 28 giorni di calendario (Circ. min. Lav. 3 marzo 2005, n. 8).

I contratti collettivi (nazionali, territoriali, ed aziendali) possono prevedere una durata minima superiore, i criteri di calcolo dei giorni (di calendario o lavorativi) o le regole da seguire in caso di concomitanza dei giorni festivi.

I contratti collettivi stabiliscono la durata delle ferie generalmente in base alla qualifica contrattuale e all'anzianità di servizio del lavoratore.

Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.

Le modalità di fruizione delle ferie

S ricorda che la fruizione delle Ferie è un diritto irrinunciabile e qualsiasi patto contrario è nullo; le Ferie non godute non possono essere sostituite dalla relativa indennità (Cassazione n.9760 /2000) fatti salvi i casi espressamente previsti dalla Legge. In base alla legge si possono distinguere :

- 1) periodo di almeno due settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione ; se richiesto dal lavoratore deve essere goduto in modo continuativo; è indispensabile che venga richiesto per tempo al fine di permettere al datore di lavoro di organizzarsi. I Ccnl possono ridurre tali limiti solo in presenza di eccezionali ragioni di servizio (Min. lavoro nota 18/10/2006, prot. 25/I/004908);
- 2) periodo sempre di due settimane che può essere fruito in modo frazionato , salvo particolari previsioni contrattuali, entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. In relazione a questo secondo periodo la contrattazione collettiva può spostare il termine per il godimento oltre i 18 mesi previsti dalla legge; nel caso in cui il termine previsto dal c.c.n.l. sia più breve di 18 mesi, il superamento non dà luogo alla sanzione prevista dalla legge;
- 3) ulteriore periodo regolato dal c.c.n.l. o dal contratto individuale che prevede più di 4 settimane di ferie e che può essere fruito secondo gli accordi stessi o secondo gli usi aziendali.

La monetizzazione delle Ferie

La monetizzazione delle ferie è ormai ammesso esclusivamente:

- per i periodi maturati ante 29 aprile 2003 ;
- per le eventuali ore di ferie stabilite dai CCNL in aggiunta a quelle legali.

Fanno eccezione alla regola generale le seguenti casistiche :

- contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno, per i quali è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute anche mensilmente;
- il pagamento delle ferie non godute in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nota bene : l' art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 stabilisce che: *“la monetizzazione delle ferie non godute nell'anno di maturazione può avere luogo solo nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ma limitatamente alle quattro settimane di ferie, previste direttamente dalla legge come tutela minima ed inderogabile per*

tutti i lavoratori”.

TABELLA SCADENZE

SCADENZA 30. 06. 2015	Scadenza godimento delle Ferie dell'anno 2013	18 mesi dalla maturazione
20.08.15	Pagamento contributi per ferie non godute nel 2013	
31.12.15	Entro il 31.12.,2015 devono essere godute almeno 2 settimane di Ferie	
Dal 01.01.2016 al 30.06.2017	Devono essere godute le altre due settimane non ancora godute nel 2015	Entro 18 mesi

OBBLIGO CONTRIBUTIVO E RELATIVE SANZIONI

In caso di Ferie maturante nel 2013 e non godute alla data del 30 giugno 2015 il datore di lavoro deve :

- aggiungere il compenso per Ferie non godute alla corrispondente retribuzione del mese successivo ovvero luglio 2015 e versare i contributi **entro il 20 agosto 2015**;
- nel caso in cui il godimento delle Ferie avvenga successivamente al pagamento dei Contributi il datore di lavoro assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese nel quale vengono pagate le ferie arretrate e provvede al recupero di quanto già pagato a titolo Contributivo attraverso la voce “rec. Contr. Ferie” con il flusso Uniemens.

IL REGIME SANZIONATORIO PREVISTO IN MATERIA DI FERIE

SANZIONE AMMINISTRATIVA DA EURO 130 E EURO 780 PER OGNI LAVORATORE E PER CIASCUN PERIODO DI VIOLAZIONE	LA SANZIONE SI APPLICA : -PER LA MANCATA CONCESSIONE DI UN PERIODO DI FERIE PARI A DUE SETTIMANE NEL CORSO DELL'ANNO DI MATURAZIONE (BASTA SOLO UN PERIODO PARZIALE) -FRUIZIONE DEL RESTANTE PERIODO DI DUE SETTIMANE NEI 18 MESI SUCCESSIVI ALL'ANNO DI MATURAZIONE (SE IL CCNL PREVEDE UN PERIODO DI FERIE MAGGIORE DI 4 SETTIMANE LA SANZIONE E' SOLO IN RELAZIONE AL MINIMO DELLE QUATTRO SETTIMANE E GLI ULTERIORI GIORNI POTRANNO ESSERE FRUITI ANCHE SUCCESSIVAMENTE AI 18 MESI ED ESSERE OGGETTO ANCHE DI MONETIZZAZIONE SALVO DIFFERENTI PREVISIONI DA PARTE DEL CCNL)
---	--

INDENNITA' SOSTITUTIVA PER FERIE : CARATTERE RETRIBUTIVO O CARATTERE RISARCITORIO ?

L'indennità sostitutiva per ferie non godute è un diritto che sorge alla conclusione del rapporto di lavoro in presenza di ratei residui per permessi non goduti e ferie non godute.

L'orientamento giurisprudenziale circa la natura dell'indennità per ferie non godute non è univoco. Una parte della giurisprudenza ne sancisce il carattere retributivo, in quanto il mancato godimento delle ferie comporta la prestazione di attività lavorativa contrattualmente non dovuta ed irreversibilmente prestata (in tal caso l'indennità sarà assoggettata alla contribuzione previdenziale ed all'imponibilità fiscale) mentre, al contrario un altro orientamento ne sposa la natura risarcitoria (risarcimento di un danno subito dal lavoratore).

Le due tesi producono conseguenze anche ai fini della relativa prescrizione del diritto ovvero:

- a)** se si riconosce il carattere retributivo troverà applicazione il termine di prescrizione quinquennale;
- b)** se si riconosce il carattere risarcitorio trova applicazione il termine di prescrizione decennale.

Il problema poi influisce sulla tassazione degli emolumenti in quanto se si riconosce **l'indennità sostitutiva delle Ferie non godute avente** la somma liquidata dal datore di lavoro in busta paga al termine del rapporto di lavoro o anche successivamente, a seguito di un contenzioso, non deve essere assoggettata ad IRPEF (a titolo di esempio si ricorda la tesi della CTR del Lazio, con la sentenza n. 89 del 2013, che ha chiarito che il compenso sostitutivo delle ferie non godute rappresenta un risarcimento del danno alla salute per la mancata fruizione di riposi e ferie - secondo la Commissione - l'indennità percepita contiene un'adeguata maggiorazione che compensi lo stress fisico e psichico).

LA CASSAZIONE

Sentenze a favore della natura retributiva: si ritiene che l'indennità abbia natura retributiva e, quindi, il termine di prescrizione sia quinquennale (ex multis: Cassazione, sentenza 27 agosto 2003 n. 12554, Cassazione 21 agosto 2003 n. 12311, Cassazione 9 novembre 2002 n. 15776, Cassazione 3 aprile 2004 n. 6607 e Cass. 10 maggio 2010 n. 1126);

Sentenze a favore della natura risarcitoria: si ritiene che l'indennità in questione abbia natura risarcitoria e sia, quindi, soggetta alla prescrizione decennale (ex multis: Cassazione 27 agosto 2003 n. 12580, Cassazione 24 ottobre 2000 n. 13980, Cassazione 5 maggio 2000 n. 5624 e Cassazione 11 maggio 2011 n. 10341).

IL PARERE DELL'INPS

la giurisprudenza che attribuisce natura retributiva all'indennità sostitutiva per ferie non godute ha stabilito che la stessa è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'art. 12 legge 153/1969, sia perché, essendo in rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che avrebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha carattere retributivo e gode della garanzia prestata dall'art. 2126 c.c. a favore delle prestazioni effettuate con violazione di norme poste a tutela del lavoratore, sia perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio non escluderebbe la riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponibile delineata dal citato art. 12, costituendo essa comunque un'attribuzione patrimoniale riconosciuta a favore del lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e non essendo ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione (Cassazione, sentenza n. 11262 del 10.5.2010).

Si evidenzia che anche l'INPS si è espresso a tal proposito, affermando l'obbligatorietà della contribuzione sul compenso per le ferie non godute (circolari INPS 186/1999 e 15 e 15 bis/2002, confermate dal messaggio INPS 118/2003).

Nota bene: una recente sentenza della Cassazione 2015

La Corte di Cassazione, sentenza n. 6189 del 26 marzo 2015, ha confermato il carattere retributivo della indennità per ferie non godute e la conseguente assoggettabilità a contribuzione.

Nel caso de quo, la Corte d'Appello di Bari, confermando la sentenza di primo grado, aveva rigettato l'opposizione proposta da una società avverso il decreto ingiuntivo con il quale le era stato intimato il pagamento di somme dovute a titolo di contributi, in relazione a somme corrisposte ai propri dipendenti a titolo di indennità sostitutiva di ferie non godute e permessi individuali pregressi retribuiti.

In particolare, hanno ribadito gli Ermellini, l'indennità per ferie non

godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma della Legge n. 153 del 1969, art. 12, poiché, essendo in rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che avrebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha un carattere retributivo.

IN CONCLUSIONE: per considerando le numerose sentenze aventi carattere risarcitorio dell'indennità sostitutiva delle ferie sembra esserci uno spiraglio , sostenuto anche da un parere favorevole della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, al fine di riconoscerne il carattere meramente retributivo.

25 giugno 2015
Celeste Vivenzi