



STUDIO DOTT. REBONATO & ASSOCIATI

ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI

ASSOCIATI:

DOTT. GIORGIO REBONATO
Dottore commercialista
Revisore legale

DOTT.SSA GIOVANNA REBONATO
Dottore commercialista
Consulente del lavoro
Revisore legale

DOTT. ALBERTO REBONATO
Dottore commercialista
Revisore legale

COLLABORATORI:

RAG. TERESA NEGRI
RAG. RICCARDO BOLOGNA
DOTT.SSA BARBARA CHIARAMONTE
DOTT. MICHELE VENTURI

Nostri gentili Clienti
Loro sedi

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 13 DEL 21.12.2017



SI RACCOMANDA DI FAR LEGGERE A TITOLARI / AMMINISTRATORI



INDICE DEGLI ARGOMENTI

FERIE NON GODUTE:

OBBLIGHI DI VERIFICA

REGOLE GENERALI DI MATURAZIONE E FRUIZIONE

OBBLIGO CONTRIBUTIVO E SANZIONI

Orario di apertura al pubblico:

dal lunedì al giovedì: dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 14.30 alle 18.30; il venerdì: dalle 8.30 alle 12.30 (pomeriggio chiuso)

si ringrazia fin d'ora per il rispetto degli orari



STUDIO DOTT. REBONATO & ASSOCIATI

ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI

FERIE NON GODUTE

AREA TEMATICA: LAVORO

Obblighi di verifica

Entro il prossimo 31 dicembre 2017 i datori di lavoro sono obbligati a verificare l'avvenuto godimento di almeno due settimane delle ferie maturate nello stesso anno. La fruizione delle ferie legali, infatti, non è un diritto disponibile e come tale non può essere derogato, neanche dalla contrattazione collettiva o aziendale.

Il diritto alle ferie è acquisito alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ed è irrinunciabile in quanto posto a tutela della salute psicofisica del lavoratore. Inoltre l'istituto delle ferie legali trae fondamento dalle norme costituzionali previste a tutela della salute e del benessere del lavoratore.

La maturazione del diritto è proporzionata all'orario di lavoro ed è anche correlata alle eventuali assenze o sospensioni dell'attività lavorativa.

Il rispetto della normativa vigente in termini di fruizione delle ferie legali pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di operare dei controlli e una serie di conseguenti adempimenti.

La mancata ottemperanza determina pesanti conseguenze anche in termini sanzionatori, oltre che di risarcimento danni nei confronti dei lavoratori.

Regole generali di maturazione e fruizione

Ogni lavoratore ha diritto a un minimo di 4 settimane di ferie, pari a 28 giorni di calendario. Le modalità di godimento delle ferie spettanti ai lavoratori subordinati segue le disposizioni precise ed inderogabili fissate dal D.Lgs. n. 213/2004. In particolare, il datore di lavoro deve ottemperare a due obblighi collegati tra loro ed imprescindibili:

- 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 2017; tale fruizione deve avvenire senza soluzione di continuità in caso di richiesta specifica da parte del lavoratore in tal senso, che dovrà essere presentata al datore di lavoro tempestivamente. Il datore di lavoro è tenuto a soddisfare la richiesta, 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, le restanti due settimane di ferie.

E' prevista la facoltà unilaterale del datore di lavoro nel determinare la collocazione temporale del periodo feriale, fino addirittura a modificarla (in quanto rientrante nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale), fatto salvo il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo di ferie. Il lavoratore, dal canto suo, ha diritto di chiedere che sia concessa senza soluzione di continuità almeno la metà del periodo di ferie spettanti.

Riepilogo scadenze ferie maturate nell'anno 2017	
Entro il 31.12.2017	Termine per la fruizione di almeno due settimane
Dal 1.1.2018 al 30.06.2019	Arco temporale per la fruizione delle ferie residue

I CCNL possono stabilire condizioni di miglior favore su entrambe le previsioni suesposte, purché 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.



STUDIO DOTT. REBONATO & ASSOCIATI

ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI

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.

Se i contratti collettivi lo consentono, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie in presenza di serie ragioni: in caso di richiamo, il lavoratore avrà diritto a consumare la parte restante in un secondo momento.

In caso di malattia il lavoratore può rinviare temporaneamente le ferie se la malattia si verifica prima dell'inizio delle ferie e, a meno di avviso diverso da parte del datore di lavoro, iniziarle una volta esaurito il periodo di malattia stesso. Se invece la malattia interviene durante le ferie, il lavoratore ha diritto di goderle dopo la guarigione, previo accordo con l'azienda e sempre che la malattia rappresenti un impedimento per l'effettivo riposo e quindi impedisca il pieno godimento delle ferie.

Obbligo contributivo e sanzioni

La mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti dalla norma, espone il datore di lavoro ad una sanzione che va da euro 200 a euro 1.200 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata per almeno due anni, la sanzione amministrativa va da euro 400 a euro 1.500 euro.

Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da euro 800 a euro 4.500 euro.

Al fine di agevolare la verifica degli obblighi di cui sopra, La informiamo che lo Studio sta predisponendo ed inviando a tutti i clienti un prospetto con la situazione aggiornata al 30 Novembre 2017 delle ferie non ancora godute.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali e ulteriori chiarimenti.