

*Datori di lavoro chiamati alla verifica dei piani entro il 30/6. Sanzioni fino a 4.500 euro*

# Ferie, via al recupero arretrati

## In scadenza la fruizione del periodo maturato nel 2017

DI DANIELE BONADDIO

**A**l via il controllo del piano ferie dei dipendenti. I datori di lavoro che non hanno ancora concesso ai propri impiegati la fruizione delle ultime due settimane di ferie maturate nel 2017, sono tenuti a farlo entro il 30 giugno 2019. Si tratta di un adempimento di primaria importanza poiché la mancata concessione del periodo feriale obbligatorio è soggetto a una sanzione non diffidabile, che va da 100 a 600 euro per ciascun lavoratore a cui la violazione si riferisce. Se l'inadempienza interessa più di 5 lavoratori e si protrae per almeno due anni, la sanzione aumenta da 400 a 1500 euro. Va peggio per i datori che violano il precetto del piano ferie per almeno quattro anni e per più di dieci lavoratori, con la sanzione che va da 800 a 4.500 euro. Attenzione: trattandosi del cosiddetto «periodo minimo legale», pari

a quattro settimane annuali, vige il divieto assoluto di monetizzare le ferie non godute.

**Normativa.** L'art. 36 della Costituzione italiana, nell'affermare che il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, stabilisce espressamente che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, senza possibilità di rinuncia. Quanto alla durata del periodo feriale, l'art. 10 del dlgs 66/2003 prevede che non può mai essere inferiore alle quattro settimane annuali. Tuttavia, i contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

**Ferie.** L'attuale disciplina distingue le ferie in tre periodi: i primi due corrispondono a due settimane l'uno; il terzo, quello eccedente il minimo sindacale, può essere previ-

sto dai contratti collettivi o dal contratto di assunzione. Il primo periodo di ferie, pari a due settimane, va fruito nello stesso anno di maturazione, in modo anche ininterrotto, se richiesto dal lavoratore, purché non vengano violati i principi contenuti nell'art. 2109 cod. civ. Il secondo periodo di ferie, sempre pari a due settimane, deve essere fruito entro e non oltre 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione. Infine, il terzo periodo, vale a dire quello che eccede il minimale, è flessibile rispetto ai precedenti in quanto è generalmente previsto dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione. Solo in tal caso è possibile monetizzare le ferie non fruito mediante indennità sostitutiva.

**Maturazione.** Le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro in maniera progressiva e proporzionale in relazione all'attività lavorativa effettivamente prestata dal lavoratore. Tuttavia, esistono alcune tipo-

logie di assenze che non sono considerate utili dalla legge ai fini della maturazione delle ferie, come per esempio: l'astensione facoltativa per maternità; l'astensione per malattia del bambino; lo sciopero; il periodo di preavviso non lavorato in quanto l'avvenuto pagamento dell'indennità sostitutiva, accettata dal lavoratore, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro; la sospensione del lavoro con ricorso alla cig a zero ore.

### Piano ferie

Anno 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ultime due settimane da fruire entro il 30 giugno 2019.</li> <li>• L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato.</li> </ul>
Anno 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ultime due settimane da fruire entro il 30 giugno 2020.</li> <li>• L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato.</li> </ul>
Anno 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime due settimane da fruire durante l'anno in corso (anno di maturazione).</li> <li>• Ultime due settimane da fruire entro il 30 giugno 2021.</li> <li>• L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato.</li> </ul>

*N.B. 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.*



Peso:41%