



Udine, 24 maggio 2016

Oggetto: ferie maturate al 31.12.2014 e non godute entro i 18 mesi successivi– Contributi all’Inps e sistema sanzionatorio.

Circolare numero 016/2016

In sintesi

Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da accordi individuali, il termine del 30 giugno 2016 coincide anche con la scadenza entro la quale il datore di lavoro deve versare i contributi previdenziali sulla retribuzione relativa alle ferie maturate nel corso del 2014 e non godute entro il 30 giugno 2016.

Approfondimento

I lavoratori dipendenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Secondo le disposizioni di legge tale periodo va goduto nell’anno di maturazione, ma è ammessa – eccezionalmente – la fruizione di almeno due settimane di ferie nel corso dell’anno di maturazione e delle restanti due settimane entro i 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione. Rammentiamo che i contratti collettivi nazionali hanno facoltà di allungare il termine legale (i seguenti CCNL ad esempio, hanno ampliato i termini di legge: Alimentari e Chimici Confindustria: 30 mesi; Edili Confindustria, PMI e artigiani: 24 mesi; Dirigenti Confindustria: 24 mesi, ecc ...).

L’Inps – rilevato che i contributi previdenziali vengono pagati per competenza e non per cassa – ha interpretato le disposizioni appena riepilogate nel senso che alla scadenza del diciottesimo mese dall’anno di maturazione devono comunque essere pagati i contributi sulle ferie arretrate.

Per quanto sopra, con le retribuzioni del corrente mese di giugno, si pone il problema del pagamento dei contributi sulle ferie residue al 31.12.2014 non ancora godute. In tale contesto rammentiamo che oltre ai contributi a carico azienda vanno pagati – ovvero trattenuti e versati – anche i contributi a carico dipendente con conseguente riduzione dell’importo netto in busta.

L’Inps, nelle proprie circolari, prevede la possibilità di modificare il termine dei 18 mesi in applicazione di accordi e/o regolamenti aziendali o anche pattuizioni individuali così come previsto dalla convenzione OIL n.132/1970.

*Considerato che la presente circolare segue altre di analogo contenuto fatte dallo Studio, dobbiamo ritenere che, nelle ipotesi eccezionali di mancato rispetto delle disposizioni di legge brevemente riassunte, specifici accordi aziendali e/o individuali siano già stati predisposti in anni passati. In conseguenza – **fatte salve diverse comunicazioni – non si provvederà al conteggio dei contributi.***

L’elenco dei dipendenti interessati – se presenti – verrà inviato con documento separato ad ogni singola azienda.

Per completezza di seguito riportiamo la bozza dell’accordo individuale per la proroga del termine dei 18 mesi.

Invitiamo comunque le Aziende ad una attenta programmazione dei tempi di lavoro in modo da consentire la corretta fruizione del periodo feriale, in tale contesto ricordiamo che – oltre alle



sanzioni amministrative – il rischio è di incorrere in richieste risarcitorie da parte dei lavoratori subordinati privati della possibilità di fruire del periodo feriale annuale.

La violazione delle disposizioni sulla fruizione delle ferie, in precedenza indicate, è punita con la sanzione amministrativa da 100,00 euro a 600,00 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno 4 anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro.

ESTENSIONE LIMITE 18 MESI PER LA FRUIZIONE DELLE FERIE ARRETRATE
(art.10 co.1 D.Lgs. n.66/2003 e art.9 co.2 Convenzione OIL n.132/1970)

In data presso la Sede della in (UD), si sono incontrate le parti:

- il Sig./la Sig.ra (di seguito LAVORATORE) nato a residente a cod. fisc.;

e

- la Srl, (di seguito AZIENDA) rappresentata dal legale rappresentante Sig.;

per analizzare la situazione delle ferie residue e trovare le soluzioni ritenute più idonee a consentirne l'effettiva fruizione.

Premesso che

- il LAVORATORE, tanto a causa di alcuni eventi sospensivi del rapporto, tanto a causa del particolare ruolo rivestito all'interno dell'organigramma aziendale, risulta avere maturato rilevanti residui di ferie;
- i residui appaiono tali da non consentirne – prevedibilmente – l'effettiva fruizione entro il limite dei 18 mesi legalmente e contrattualmente previsto;
- la Convenzione OIL 24 giugno 1970, n.132 all'art.9 co.2 prevede che *la parte di congedo annuale (ferie) che superi il periodo minimo prescritto (2 settimane) potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre il limite fissato (18 mesi)*;
- preso atto che la possibilità di cui al punto che precede è stata ribadita anche dalle Circoltri Inps n.15/2002 e n.186/1999.

Tutto ciò premesso

le parti concordano di prolungare il periodo di 18 mesi indicato in premessa fino ad un massimo di mesi, e ciò nell'ottica di garantire comunque l'effettiva fruizione delle ferie arretrate. In tale contesto l'AZIENDA provvederà, sulla base delle esigenze produttive, a presentare al LAVORATORE apposito piano per la fruizione delle ferie arretrate.

Fatto, letto, firmato e sottoscritto.

Il Lavoratore

p. l'Azienda
