

LAVORO

Ferie arretrate, nuovo sistema con più rischi

La nuova disciplina sulle ferie affronta in queste settimane una prima scadenza: a fine giugno termina infatti il periodo entro il quale fruire i giorni maturati nel 2003. E vanno valutate possibilità e convenienza di «monetizzare» gli arretrati. **SERVIZI A PAG. 25**

LAVORO ■ Obbligo di utilizzo entro un massimo di trenta mesi per le quattro settimane di riposo stabilite dalla legge

Ferie arretrate a rischio sanzioni

Scelta tra fruizione e pagamento solo sul maturato fino al 29 aprile 2003

Riparte l'operazione "ferie". A fine giugno scade il termine entro il quale, in mancanza di una diversa previsione contrattuale, i lavoratori dipendenti devono aver completato la fruizione delle ferie maturate nel 2003. Lo stabilisce l'articolo 10 del decreto legislativo 66/03, modificato dal Dlgs 213/04. Nella prima versione il provvedimento fissava solo il periodo minimo di quattro settimane e il divieto di monetizzazione.

Con le modifiche sono stati stabiliti:

- il periodo entro cui le ferie devono essere usufruite, vale a dire due settimane nell'anno di maturazione e le altre due entro i diciotto mesi successivi;
- il diritto del lavoratore a pretendere la fruizione delle prime due settimane in modo consecutivo.

Non si tratta di novità assolute nell'ordinamento giuridico italiano. In particolare, con riferimento al divieto di monetizzazione, l'articolo 36 della Costituzione stabilisce che «il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali e non può rinunciarvi». Sulla base di questo principio, la magistratura, prima ancora dell'entrata in vigore del de-

creto legislativo 66/03, aveva affermato più volte il principio in base al quale il dipen-

dente che, per fatto imputabile al datore di lavoro, non ha consumato le ferie nell'anno di riferimento, ha diritto al risarcimento del danno. Cioè ha diritto alla fruizione effettiva del periodo feriale non tempestivamente goduto in un periodo successivo.

Le clausole, anche collettive che prevedano, in via esclusiva, la corresponsione della relativa indennità sostitutiva dovrebbero, dunque, considerarsi nulle. Questo principio, proprio perché basato sulla lettura di una norma costituzionale, dovrebbe valere anche in relazione alle nuove disposizioni. Vale a dire che, anche se il lavoratore non usufruisce del periodo feriale nei tempi stabiliti (due settimane entro l'anno e le altre due entro diciotto mesi) continua a mantenere il diritto alla loro fruizione.

Di nuovo c'è la previsione, in caso di mancato rispetto dei termini, di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, introdotta dal decreto legislativo 213/04, da un minimo di 130 a un massimo di 780 euro per ogni dipendente e per ogni periodo. Il ministero del Lavoro (circolare 8 del 3 marzo 2005) ha precisato che la sanzione si applica solo nel caso di mancata fruizione del periodo minimo (quattro settimane) stabilito dalla legge e non

anche per l'eventuale periodo più ampio previsto dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, per quanto riguarda il primo periodo (le due settimane entro l'anno di maturazione), sarà sufficiente che il dipendente non abbia fruito anche solo di una parte del periodo perché il datore di lavoro sia considerato soggetto alla sanzione. Questo vale anche nelle ipotesi in cui la fruizione del congedo annuale sia in corso in quanto il periodo deve essere fruito nell'anno.

Per quanto riguarda, invece, il secondo periodo di due settimane, da fruire anche in modo frazionato, ma entro 18 mesi dall'anno di maturazione, la contrattazione collettiva può prevedere periodi più ampi. Ad esempio, il Ccnl dei dirigenti di aziende industriali prevede 24 mesi: in questo caso sarà considerata violazione della norma il mancato godimento nei termini stabiliti dal contratto collettivo. Nell'ipotesi in cui la contrattazione stabilisca termini meno ampi per la fruizione del periodo (ad esempio, nel settore del pubblico impiego dove il termine è di sei mesi), il superamento, quando sia comunque rispettoso del termine dei 18 mesi, determinerà solo una violazione contrattuale, senza sanzioni amministrative.

Da segnalare, infine, che il mancato godimento delle fe-

rie entro i termini stabiliti dal decreto legislativo 66/03 comporta anche il versamento anticipato dei contributi agli enti previdenziali. Secondo l'Inps, infatti, le nuove disposizioni non modificano i principi fissati a partire dal 1999, secondo i quali il rispetto del criterio di competenza impone il versamento dei contributi previdenziali non oltre il termine entro il quale le ferie devono essere consumate.

NEVIO BIANCHI



Vecchio e nuovo regime

Come cambiano le regole sulla monetizzazione delle ferie

Periodo	Disciplina	Sanzioni
Ferie non fruita fino al 29 aprile 2003	Monetizzazione parte eccedente le tre settimane (legge 157/81 di ratifica convenzione Oil 1970)	Non previste
Ferie non fruita dal 29 aprile 2003 al 31 agosto 2004	Monetizzazione parte eccedente le quattro settimane (articolo 10 del Dlgs 66/2003)	Non previste
Dal 1° settembre 2004	Monetizzazione parte eccedente le quattro settimane (articolo 10 del Dlgs 66/2003, come modificato dal Dlgs 213/2004)	Sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ogni periodo. Non diffidabile. Articolo 18-bis, comma 3 del Dlgs 66/2003
Ferie non fruita da lavoratori con contratto a tempo determinato inferiore all'anno	Sempre monetizzabili (circolare ministero del Lavoro 8/2005)	Non previste

Nota: Salvo diversa disciplina prevista dalla contrattazione collettiva

LA PROVA DEI CONTI**Il peso dell'ultima paga misura la convenienza**

Sulla gestione delle ferie maturate e non fruita entro il 29 aprile 2003, data di entrata in vigore della nuova disciplina, il decreto legislativo 66/03 non detta regole.

Fermo restando il potere del datore di lavoro di determinare e concedere le ferie, azienda e dipendente possono accordarsi sulle modalità per smaltire gli arretrati, intendendosi per tali i giorni accumulati e non utilizzati fino al 29 aprile 2003. E per questo periodo l'alternativa continua a essere tra la fruizione e la monetizzazione. Dal punto di vista del datore, la concessione delle vecchie ferie potrebbe comportare il rischio che non siano poi fruita le giornate di riposo dell'anno in corso, con conseguente applicazione della sanzione amministrativa.

D'altro canto, la scelta della monetizzazione del periodo non fruito, sotto forma di indennità sostitutiva, comporta per l'azienda un aggravio di costi, anche contributivi, soprattutto nell'ipotesi in cui vi siano stati aumenti di retribuzione.

Dal punto di vista del trattamento economico, l'indennità sostitutiva delle ferie viene infatti calcolata sulla base dell'ultima retribuzione. Qualora la retribuzione abbia subito negli anni un incremento, con la liquidazione differita il dipendente conseguirebbe, dunque, un vantaggio economico. Vantaggio che potrebbe essere in parte compensato o aumentato dal prelievo fiscale effettuato su tali somme assoggettate a tassazione ordinaria, cioè secondo gli scaglioni e le aliquote in vigore nell'anno del pagamento.

Un altro elemento che favorisce (dal lato del dipendente) l'ipotesi della liquidazione è il fatto che l'indennità sostitutiva è, dal punto di vista previdenziale, imponibile e concorre alla formazione della retribuzione pensionabile del dipendente.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda è tenuta a liquidare il totale delle ferie maturate e non fruita, comprese quelle maturate dopo il 29 aprile 2003 (infatti, al termine del rapporto il divieto di monetizzazione scompare).

BARBARA MASSARA

IMPIEGATO A TEMPO PIENO**Dipendente con 60 giorni di ferie arretrate al 29 aprile 2003****Anno 2003** - Retribuzione mensile 2mila euro.

Indennità sostitutiva dei 60 giorni di ferie (2.000/26x60) 4.615,38 euro. Oneri contributivi aziendali su indennità sostitutiva 1.384,62 euro (se non sono già stati versati).

Anno 2005 - Retribuzione mensile 2.500 euro.

Indennità sostitutiva dei 60 giorni di ferie (2.500/26x60) 5.769,23 euro. Oneri contributivi aziendali su indennità sostitutiva 1.730,77 euro (se non sono già stati versati).

La scelta di non aver fatto fruita le ferie al dipendente nel 2003 (o non averle liquidate), rinviando al 2005 il relativo pagamento, ha comportato per l'azienda un aggravio di costi pari a 1.500 euro (di cui 1.153,85 euro a titolo di maggiore indennità e 346,15 euro a titolo di maggiori oneri contributivi, calcolati presumendo che l'azienda non abbia ottemperato al pagamento entro i 18 mesi dall'anno di maturazione).

DA PART TIME A FULL TIME**Impiegato che il 1° maggio 2003 ha trasformato il rapporto di lavoro e al 29 aprile 2003 aveva un arretrato di 60 giorni di ferie****Anno 2003** - Retribuzione mensile come part time al 50% (2.000x50%) 1.000 euro.**Anno 2005** - Retribuzione mensile 2005 come full time 2.500 euro. Indennità sostitutiva dei 60 giorni di ferie (2.500/26x60x50%) 2.884,62 euro.

L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata in base alla retribuzione mensile al momento della liquidazione (2.500 euro) ma riproporzionata in base all'orario di lavoro ridotto all'epoca della maturazione (pari al 50% dell'orario normale).