

Brescia, lì 20 Giugno 2014

A tutta la Spett.le Clientela

**OGGETTO: CIRCOLARE INFORMATIVA N. 6 del 20/06/2014 – PAGAMENTO
 CONTRIBUTI DI FERIE NON GODUTE ANNO 2012 SCADENZA 30/06/14**

Entro il **30 GIUGNO 2014**, I datori di lavoro devono verificare che, i propri dipendenti abbiamo **goduto tutte le ferie maturate nel corso dell'anno 2012**.

L'Inps sulla base della convenzione n. 132/1970, ha definito che, una volta decorsi **18 mesi** dal lperiodo di maturazione (è quindi in scadenza al 30 Giugno 2014 la maturazione dell'anno 2012) venga versata la contribuzione degli eventuali giorni/ore di ferie residue. Disattendere queste incombenze decreta (in fase di eventuale ispezione) l'applicazione di una **sanzione amministrativa INPS di misura pari da 130,00 a 780,00** euro per lavoratore.

IL PIANO FERIE, di seguito uno schema esemplificativo per il controllo e per la gestione delle ferie:

<p>FERIE RELATIVE ALL'ANNO 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Due settimane andavano fruito durante l'anno 2012 (cioè nell'anno di maturazione); - Due settimane vanno fruito entro il 30/06/2014; - L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, tuttavia, va in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30/06/14 – entro il 20/08/2014 (termine proroga estiva) con il pagamento contributivo del mese di luglio 2014
<p>FERIE RELATIVE ALL'ANNO 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Due settimane andavano fruito durante l'anno 2013 (cioè nell'anno di maturazione); - Due settimane vanno fruito entro il 30/06/2015; - L'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, tuttavia, andrà in ogni caso assolta su tutte le ferie arretrate risultanti al 30/06/2015 (ferie che evidentemente riguarderanno il periodo dal 01/07/2014 al 30/06/2015) entro il 20 agosto 2015 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2015

È opportuno, dunque, in vista della chiusura estiva, che il datore verifichi se tutti i dipendenti hanno effettivamente fruito di almeno due settimane di ferie in quanto, se così non fosse bisognerà rapidamente individuare i giorni per lo smaltimento, questo nella generalità dei casi nel rispetto della normativa a tutela dei lavoratori, ma **che abbiano soprattutto smaltito i**

residui dell'anno 2012 sul quale incomberebbe l'imminente obbligo di versamento contributivo **(20/08/2014)**.

Il diritto irrinunciabile del lavoratore alle ferie, è sancito dall'articolo 36 della Costituzione e dall'articolo 10 del Dlgs 66/2003, nonché dalla contrattazione collettiva, che prevedono un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane**: questo periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, deve essere goduto **per almeno due settimane** consecutive nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, **nei 18 mesi successivi al termine del l'anno di maturazione**.

In base a quanto previsto dal l'articolo 18-bis del Dlgs 66/2003, il mancato (o parziale) godimento del periodo minimo legale delle ferie, **ossia le quattro settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi**, è punito anche con **una sanzione pecuniaria** erogata dal Ministero del lavoro per il mancato rispetto delle norme a tutela dello STRESS LAVORO CORRELATO pari a:

- **la sanzione base va da 100 a 600 euro;**
- se la violazione è riferita a più di cinque lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni, **la sanzione va da 400 a 1.500 euro;**
- se la violazione riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni, **la sanzione è compresa fra 800 a 4.500 euro;**

Nei casi particolari **dei contratti a TERMINE**, le ferie maturano in relazione alla durata del rapporto. Nel caso di contratto di durata inferiore a 12 mesi è sempre possibile erogare l'indennità sostitutiva: non è però ammissibile programmare in anticipo la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva a questo titolo

Cordiali Saluti

Sacco & Partners

DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI E REVISORI LEGALI DEI CONTI