

# I NOSTRI CONSULENTI AL TUO SERVIZIO

La nostra rivista si avvale e mette a disposizione, in collaborazione con DGConsulting, una squadra di consulenti di assoluto livello.



**Dr. SAVERIO NICCO**

**LAVORO**

Consulente del Lavoro dal 2008 in Carcare (SV). Laureato in Economia Aziendale presso l'Università degli studi di Genova, con Tesi in Diritto del lavoro dal titolo "Il lavoro a progetto nella prima interpretazione giurisprudenziale". Esperto Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, collabora alla rivista tecnica "Pianeta Lavoro e Tributi" - Teleconsul Editore.

## FERIE, ROL ED EX FESTIVITÀ TRA DIRITTI DEL LAVORATORE E OBBLIGHI INPS

Come a tutti ben noto, il rapporto di lavoro dipendente è costellato di vari diritti e doveri in capo alle parti, datore di lavoro e lavoratore. Tra questi un posto di sicuro rilievo è ricoperto dagli istituti contrattuali di ferie e permessi. Anche se la valorizzazione dei due istituti è uguale per il lavoratore, gli stessi si differenziano per alcuni aspetti di sicuro rilievo. Cerchiamo ora di entrare nel merito di tali differenze e degli aspetti sanzionatori che ne scaturiscono.

**Ferie.** L'istituto delle ferie poggia principalmente su due basi:

- La costituzione che, all'art. 36, prevede l'irrinunciabilità delle stesse;
- Il codice civile che, all'art. 2109, stabilisce alcuni principi cardine di tale istituto e precisamente:

- 1) La **durata** deve essere fissata dalla legge, dai contratti collettivi, da usi o secondo equità;
- 2) Il periodo feriale deve essere possibilmente **continuativo**;
- 3) Le ferie devono essere retribuite;
- 4) L'**epoca** delle ferie è stabilita dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori.

Su tali previsioni si innesta il D.Lgs. n. 66/2003 che, all'art. 10, prevede ancora alcune precisazioni:

- Il **periodo minimo di ferie non può essere inferiore a quattro settimane**;
- Tale periodo minimo di ferie va goduto, fatte salve deroghe contrattuali, per **almeno due settimane nell'anno di maturazione**, la parte residua, pari ad ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ne discende, quindi, che la contrattazione collettiva può prevedere sia la maturazione di un periodo feriale maggiore di quattro settimane che diverse regole per il godimento dello stesso.

Come ben sappiamo, le ferie annuali contrattualmente previste potranno subire una maturazione ridotta in caso di assenze quali, ad esempio, aspettativa sindacale, cig a zero ore, congedo parentale o sciopero.

**Cerchiamo, ora, di capire cosa succede nel caso in cui il datore di lavoro non faccia godere al lavoratore del periodo feriale maturato e contrattualmente previsto.** Si delineano due differenti profili:

- Un profilo sanzionatorio: il D.Lgs. n. 66, all'art. 18-bis prevede che si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 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 quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta;

- Il datore di lavoro, decorsi inutilmente i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, **dovrà versare all'Inps la contribuzione anche sulle ferie residue di competenza dell'anno**, ancorché non fruite. Al momento dell'effettiva fruizione si scomputerà la contribuzione già versata a suo tempo. Con i contributi dovuti dalle aziende relativi al mese di luglio 2014, versamento al 20.08.2014, saranno dovuti all'Inps i contributi sulle ferie residue maturate nel 2012 e non ancora godute al 30.06.2014.

Un'ultima precisazione che discende dall'incipit dell'analisi proposta, l'art. 36 della Costituzione ribadisce l'irrinunciabilità delle ferie in capo al lavoratore. Pertanto, in linea generale, **non sarà possibile prevedere accordi di monetizzazione del periodo feriale residuo non ancora goduto.**

**Permessi retribuiti.** Differente approccio andrà invece attuato nei confronti dell'istituto dei permessi, ROL o ex-festività. Infatti, in tal caso, la previsione degli stessi non discende da una fonte normativa, bensì dalla contrattazione. Il **CCNL prevede, di norma, un monte**

**ore annuo di permessi maturati, anche a fronte delle festività abolite.**

Come il contratto prevede il monte ore maturato, lo stesso prevede anche le regole per la fruizione e/o per l'eventuale monetizzazione di quanto non goduto nell'anno precedente.

Come abbiamo evidenziato sopra sarà la contrattazione collettiva a prevedere l'eventuale monetizzazione del monte ore residuo al 31.12 dell'anno di maturazione. Di norma è prevista una monetizzazione in unica tranche in un determinato mese dell'anno successivo. La differenza di tale istituto, rispetto alle ferie, è che in questo caso parliamo di un diritto disponibile in capo al lavora-

tore. Le parti potranno, pertanto, prevedere anche un differente momento di monetizzazione del monte ore residuo come anche scegliere di non monetizzare e mantenere il residuo accantonato in azienda per un'eventuale successiva fruizione o richiesta di monetizzazione. Perché tale puntualizzazione? Come sempre, l'Inps, con l'intento di fare cassa, ha puntualizzato che, **relativamente al monte ore permessi, ROL o ex-festività, le aziende dovranno calcolare e versare la contribuzione dovuta su quanto non goduto, né ancora monetizzato, alla data prevista dal contratto collettivo.** L'Istituto ha mutuato quanto previsto per le ferie

anche a questo istituto. In tal caso, per quei datori di lavoro che scegliessero di optare per il mantenimento del monte ore residuo in azienda, al fine di non vedersi appesantire la contribuzione dovuta all'Istituto e non vedersi emettere verbali per mancato versamento della contribuzione dovuta, le strade praticabili sono principalmente due:

- Stipulare in sede aziendale/territoriale un contratto con le rappresentanze sindacali stipulanti il CCNL applicato in azienda al fine di derogare alla monetizzazione prevista dallo stesso;
- Stipulare accordi individuali (o individuali plurimi) con i singoli lavoratori derogando a quanto previsto dal CCNL.

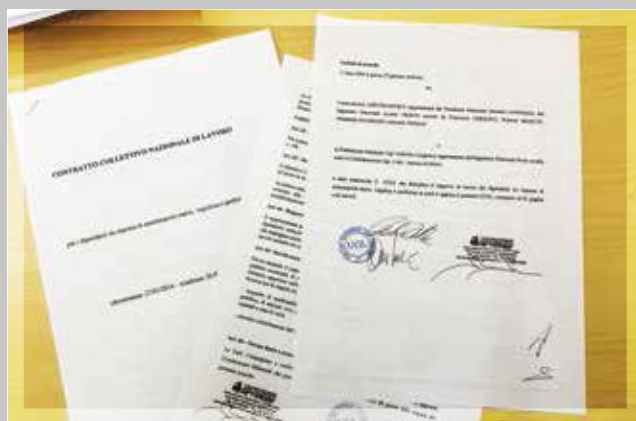
**Cosa prevede il CCNL Assotrasporti - UGL?**

**FERIE.** Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio-31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale.

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa o della cooperativa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa o della cooperativa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile. Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al



quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

**PERMESSI RETRIBUITI.** Ai soci e ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima/prima ora/ore di lavoro fino a un massimo dell'intera giornata. Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente per 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n.54). Appositi accordi a livello aziendale, tra le OS stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.