

FERIE NON GODUTE ENTRO 30 GIUGNO 2023: REGOLE E SANZIONI

Si avvicina il 30 giugno, data entro la quale devono essere fruite le ferie residue maturate nel 2022: quali sono le verifiche aziendali che devono essere portate a termine?



Entro la fine del mese di giugno, ogni anno, i datori di lavoro devono verificare la corretta fruizione delle ferie non godute dai propri lavoratori dipendenti.

Il D. Lgs. n. 66/2003 prevede infatti che il periodo annuale di ferie legali retribuite non può essere inferiore a 4 settimane, da fruire per almeno 2 settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ne deriva che, entro la fine del mese di giugno devono essere fruite le ferie residue maturate nel 2022.

La mancata fruizione delle ferie espone il datore di lavoro a possibili sanzioni amministrative ed inoltre, sorge l'obbligo contributivo nei confronti degli istituti previdenziali, sull'importo della retribuzione potenzialmente dovuta per le ferie non godute.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- Concedere almeno 2 settimane di ferie entro il 31/12/2023;
- Concedere nei 18 mesi successivi al 31/12/2023 le restanti due settimane di ferie.

ECCEZIONE! Nell'ambito del proprio potere direttivo, può unilateralmente porre in ferie i propri lavoratori dipendenti, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva che prevede forme di bilanciamento tra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori.

REGOLE, LIMITI E SANZIONI

La contrattazione collettiva può intervenire per prolungare il termine di fruizione o rinviare il godimento delle ferie.

I CCNL possono dunque:

- ✓ aumentare tale periodo, ma non ridurlo;
- ✓ prevedere la possibilità di ridurre il limite delle 2 settimane, per esigenze eccezionali di servizio o aziendali;

- ✓ prolungare il tetto massimo di 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie residue.

La mancata fruizione delle ferie fa sì che il datore di lavoro rischi una sanzione che va:

- da 120 a 720 euro per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione;
- da 480 a 1.800 euro per ciascun lavoratore, se la violazione è commessa per più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno 2 anni;
- da 960 a 5.400 euro per ciascun lavoratore, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno 4 anni.

La sanzione non si applica nel caso in cui non sia possibile rispettare il periodo minimo di 2 settimane nell'anno di maturazione, per cause imputabili esclusivamente al lavoratore (come, ad esempio, in caso di prolungati periodi di assenza per malattia, maternità, infortunio, CIG).

PERMESSI GODUTI

Al 30 giugno, alcuni CCNL hanno anche la scadenza dei permessi retribuiti.

Permessi che se non goduti vanno obbligatoriamente retribuiti in busta paga al dipendente.

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI
SUL NOSTRO SITO
www.pierlucaeassociati.it