



DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: info@studiopirinu.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Circolare n. 2 del 19/01/2024

OGGETTO: corretto utilizzo delle Ferie, dei permessi per Riduzione Orario di Lavoro (ROL) ed ex Festività Soppresse.

FERIE. Il datore di lavoro ha sempre l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione dell'istituto delle ferie (cfr. nostra newsletter n. 07 del 11.08.2023) e quindi verificare il rispetto della normativa vigente in termini di fruizione legale delle stesse. Egli sarà tenuto ad effettuare controlli e verifiche, onde poter porre in essere una serie di adempimenti la cui mancata ottemperanza determina pesanti conseguenze in termini sanzionatori, non escluse quelle riferite al DURC. Peraltro, il godimento delle ferie è un "diritto irrinunciabile" per il lavoratore.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente la durata minima prevista è di quattro settimane in un anno, salvo previsioni di miglior favore della contrattazione collettiva. Almeno due delle quattro settimane devono essere effettivamente godute **in maniera continuativa durante l'anno** di maturazione su richiesta del lavoratore e previa autorizzazione del datore di lavoro che tiene conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda. Si tratta di una richiesta che il datore di lavoro è obbligato a soddisfare. Le restanti due settimane di ferie **vanno godute** nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Trascorso inutilmente questo periodo vi è l'obbligo di pagare sull'importo delle ferie non godute i contributi dovuti all'INPS. Inoltre, la mancata fruizione delle ferie entro i termini di legge espone il datore di lavoro a sanzioni.

In nessun caso può essere corrisposta una indennità sostitutiva delle ferie non godute, salvo il rapporto di lavoro venga a terminare e non siano state godute dal lavoratore tutte quelle maturate fino a quel momento. Un'altra eccezione potrebbe essere rappresentata dal pagamento mensile della indennità per ferie non godute in caso di rapporti stagionali di breve durata. La fattispecie, si precisa, ha natura eccezionale e andrebbe valutata caso per caso previo accordo con il lavoratore.

PERMESSI PER RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO. In pressoché tutti i contratti collettivi di lavoro è prevista una riduzione dell'orario di lavoro (rispetto alle ordinarie 40 ore settimanali) che nella maggior parte dei casi non viene praticamente attuata ed è sostituita da un corrispondente numero di giorni di permesso che si ottiene trasformando le ore ridotte in giorni. Questi permessi (mediamente 5/7 giorni su base annua) devono essere goduti entro l'anno di maturazione o, calcolando l'equivalente in danaro, retribuiti al lavoratore normalmente entro il 30 giugno dell'anno successivo quello in cui sono maturati.

FESTIVITÀ SOPPRESSE. Come noto, le festività soppresse (19 marzo “San Giuseppe”, Ascensione, Corpus Domini, e il 4 novembre “festa dell'Unità nazionale”), non sono più considerate giorni festivi. Nonostante ciò, i lavoratori maturano permessi retribuiti in proporzione al periodo di lavoro effettuato nell'anno per queste date. In altri termini ulteriori 4 giornate di permesso su base annua devono essere godute dai lavoratori o, in caso di impossibilità, monetizzate secondo le diverse previsioni di contratti collettivi di lavoro.

Questi elementi vi sono stati evidenziati nella sintesi del contratto collettivo applicato ai vostri dipendenti (consegnatovi all’atto della sottoscrizione del mandato professionale). È emerso in alcuni casi che per comprensibili ragioni collegate ad evidenti esigenze aziendali sia le ferie, che i permessi per ROL e festività soppresse, risultano non goduti o (possibilità ammessa per le ROL e le festività soppresse) neanche monetizzati. A quest’ultimo proposito vi preghiamo voler prendere visione degli eventuali residui opportunamente indicati nella busta paga di ogni singolo lavoratore e, **in caso di presenza di questo fenomeno**, contattare l’operatore dello staff che segue la vostra posizione per pianificare le necessarie soluzioni. Corre, altresì, l’obbligo di comunicarvi che nel corso di recenti verifiche il fenomeno è stato rilevato e conseguentemente sanzionato. Il discorso non vale per gli operai del settore edile e per gli operai agricoli a tempo determinato (OTD), dove gli istituti oggetto della presente informativa vengono gestiti in maniera particolare.

Nel salutarvi cordialmente ci confermiamo a disposizione per ogni eventuale ragguaglio dovesse rendersi necessario.


DOTT. GIUSEPPE PIRINU