

6 maggio 2014

Gli obblighi contributivi su Ferie e permessi “scaduti”.

Ricordiamo con la presente circolare un termine che spesso viene ignorata dalle aziende: l'obbligo di versare i contributi sulle ferie maturate e ancora non fruito una volta trascorsi 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione. Per esempio, a giugno 2014 “scadono” le ferie maturate nel corso dell'anno 2012 e non ancora fruito.

Ne consegue l'insorgenza dell'obbligo di versamento dei contributi, ferma restando la possibilità di concordare con il lavoratore l'effettivo godimento in un periodo diverso.

Ovviamente, al momento della fruizione (o della liquidazione nel caso di mancata fruizione anche entro il termine convenuto tra le parti) si terrà conto del versamento dei contributi già versati sulle Ferie “scadute”.

Per completezza ricordiamo che l'articolo 10 comma 1 del D.lgs 66/2003 prevede che:

... il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Da tale norma deriva l'obbligo di corresponsione dei contributi raggiunta la scadenza dei 18 mesi.

A tale obbligo si aggiunge quello di versamento dei contributi sui permessi retribuiti previsti dai CCNL (ROL, PAR, PIR, Ex festività).

In particolare il Ministero del lavoro con risposta all'interpello n.16/2011, ha precisato che il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi in caso di mancato godimento dei ROL o dei permessi per ex festività oppure in caso di mancato pagamento dell'indennità sostitutiva degli stessi, soltanto alla scadenza prevista dal CCNL.

Più precisamente il versamento dei contributi deve essere effettuato entro il giorno 16 del mese successivo rispetto a quello previsto contrattualmente per il godimento del permesso.

Tale momento impositivo è diverso da contratto a contratto e va verificata, pertanto, la scadenza prevista da ciascun CCNL.

Di seguito 2 diverse previsioni contrattuali relative ai permessi retribuiti:

<p>CCNL COMMERCIO Art. 146 Permessi retribuiti I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p>	<p>CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA Art. 5 Orario di lavoro Permessi annuali retribuiti</p> <p>I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.</p> <p>Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.</p>
--	---

Nel primo caso (CCNL Commercio) i permessi non fruiti e non pagati entro dicembre di ciascun anno potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo. Nulla prevede il CCNL nel caso in cui la fruizione non

avvenga entro il 30 giugno dell'anno successivo per cui, salvo diverse pattuizioni individuali, ne conseguirebbe (in via prudenziale) la liquidazione. La data in cui insorge l'obbligo di versare i contributi è, pertanto, il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione (momento in cui insorge l'obbligo di fruizione/liquidazione posticipata).

Nel secondo caso (CCNL Metalmeccanici) i permessi non fruiti entro la fine di ciascun anno possono essere accantonati e fruiti entro i 24 mesi successivi. Ove ciò non avvenisse ne conseguirebbe la liquidazione con la retribuzione in atto al momento della scadenza. Ne consegue che il momento impositivo per il versamento dei contributi è il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello di maturazione dei permessi.

Con l'interpello 16/2011 il Ministero ha voluto estendere la disposizione relativa agli obblighi contributivi sulle ferie "scadute" anche ai permessi previsti dai CCNL.

Successivamente, però, lo stesso Ministero con la nota n. 9044 del 3 giugno 2011, ha precisato che il termine ultimo di godimento dei permessi per riduzione orario di lavoro (rol), cui si collega l'insorgenza della relativa obbligazione contributiva (entro il 16 del mese successivo a quello in cui si colloca il termine ultimo di godimento del permesso), può essere fissato sia dalla fonte contrattuale collettiva, di livello nazionale o aziendale, che da quella individuale.

Con tale precisazione il Ministero ha voluto aprire a eventuali accordi, anche individuali, che prevedano lo spostamento per il termine di fruizione dei permessi con conseguente slittamento del termine per il versamento dei contributi.

Si consiglia, pertanto, dopo avere verificato le previsioni contrattuali e i residui di ferie e permessi "scaduti", di valutare l'ipotesi di addivenire a tali accordi che consentirebbero un ulteriore ampliamento dei termini per la fruizione di tali permessi.

A tal proposito resto a Vs. disposizione per l'eventuale predisposizione di appositi testi di accordo individuale.

Cordiali saluti