

La variabile FERIE

FERIE	<p>Significato: indica l'avvenuta fruizione delle ferie precedentemente assoggettate a contribuzione previdenziale e indicate nell'imponibile della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile in diminuzione.</p> <p>Ciò comporta la diminuzione dell'imponibile del mese della denuncia originaria ed il recupero, sulla denuncia corrente, della relativa contribuzione.</p> <p>Utilizzo: può essere utilizzata in tutte le denunce dell'anno.</p> <p>Ai fini del conto assicurativo individuale, determina la diminuzione dell'imponibile della denuncia originaria, a partire da quella con decorrenza "2005-01" di un importo pari a quanto indicato nell'elemento <ImponibileVarRetr>.</p> <p>Ai fini del titolo contributivo, determina un recupero contributivo sulla denuncia corrente pari all'importo indicato nell'elemento <ContributoVarRetr>.</p> <p>Dovranno quindi essere compilati entrambi gli elementi <ImponibileVarRetr> e <ContributoVarRetr>.</p>
--------------	---

<ImponibileVarRetr> ELEMENTO CON VALENZA CONTRIBUTIVA. Elemento obbligatorio. Indica la quota di retribuzione che comporta la diminuzione dell'imponibile dell'anno di riferimento.

<ContributoVarRetr> ELEMENTO CON VALENZA CONTRIBUTIVA. Elemento obbligatorio per la causale FERIE.

Indica l'importo della contribuzione da recuperare riferita alla quota di imponibile oggetto della variabile.

Solo per il 2019

Solo per il 2019 la variabile FERIE sarà utilizzabile entro 18 mesi rispetto alla denuncia originaria in cui erano state assoggettate a contribuzione.

Dal 2020

A decorrere da gennaio 2020, il termine sarà automaticamente ricondotto a 12 mesi, oltre i quali l'azienda potrà recuperare gli importi versati mediante i flussi di regolarizzazione.

Assegni familiari

Gli assegni per il nucleo familiare devono essere corrisposti per tutto il periodo di assenza dal lavoro per ferie. Si applica in materia l'art. 59 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, e pertanto, premesso che le ore retribuite come ferie non concorrono al raggiungimento del minimo di ore lavorative per il diritto al conseguimento degli assegni nella misura intera:

- deve corrispondersi l'intero assegno afferente al periodo di paga in considerazione, quando il numero delle ore effettivamente lavorate nello stesso periodo non sia inferiore al numero di ore necessario per il conseguimento di detto assegno intero;
- devono corrispondersi (in aggiunta agli assegni spettanti per le prestazioni lavorative effettuate) assegni giornalieri per le giornate di ferie godute (escluse le domeniche), qualora nel periodo di paga in considerazione non risulti raggiunto il numero minimo di ore effettivamente lavorate, come sopra accennato.

	Settimana	Quattordicina	Quindicina	Mese
Impiegati	30	60	65	130
Operai	24	48	52	104

2019						
Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	
1 mar	1 ven	1 ven	1 lun	1 mer	1 sab	
2 mer	2 sab	2 sab	2 mar	2 gio	2 dom	
3 Gio	3 dom	3 dom	3 mer	3 ven	3 lun	
4 Ven	4 lun	4 lun	4 gio	4 sab	4 mar	
5 Sab	5 mar	5 mar	5 ven	5 dom	5 mer	
6 Dom	6 mer	6 mer	6 sab	6 lun	6 gio	
7 Lun	7 gio	7 gio	7 dom	7 mar	7 ven	
8 Mar	8 ven	8 ven	8 lun	8 mer	8 sab	
9 Mer	9 sab	9 sab	9 mar	9 gio	9 dom	
10 Gio	10 dom	10 dom	10 mer	10 ven	10 lun	
11 Ven	11 lun	11 lun	11 gio	11 sab	11 mar	
12 Sab	12 mar	12 mar	12 ven	12 dom	12 mer	
13 Dom	13 mer	13 mer	13 sab	13 lun	13 gio	
14 Lun	14 gio	14 gio	14 dom	14 mar	14 ven	
15 Mar	15 ven	15 ven	15 lun	15 mer	15 sab	
16 Mer	16 sab	16 sab	16 mar	16 gio	16 dom	
17 Gio	17 dom	17 dom	17 mer	17 ven	17 lun	
18 Ven	18 lun	18 lun	18 gio	18 sab	18 mar	
19 Sab	19 mar	19 mar	19 ven	19 dom	19 mer	
20 Dom	20 mer	20 mer	20 sab	20 lun	20 gio	
21 Lun	21 gio	21 gio	21 dom	21 mar	21 ven	
22 Mar	22 ven	22 ven	22 lun	22 mer	22 sab	
23 Mer	23 sab	23 sab	23 mar	23 gio	23 dom	
24 Gio	24 dom	24 dom	24 mer	24 ven	24 lun	
25 Ven	25 lun	25 lun	25 gio	25 sab	25 mar	
26 Sab	26 mar	26 mar	26 ven	26 dom	26 mer	
27 Dom	27 mer	27 mer	27 sab	27 lun	27 gio	
28 Lun	28 gio	28 gio	28 dom	28 mar	28 ven	
29 Mar		29 ven	29 lun	29 mer	29 sab	
30 Mer		30 sab	30 mar	30 gio	30 dom	
31 Gio		31 dom		31 ven		

Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	
1 lun	1 gio	1 dom	1 mar	1 ven	1 dom	
2 mar	2 ven	2 lun	2 mer	2 sab	2 lun	
3 mer	3 sab	3 mar	3 Gio	3 dom	3 mar	
4 gio	4 dom	4 mer	4 Ven	4 lun	4 mer	
5 ven	5 lun	5 gio	5 Sab	5 mar	5 gio	
6 sab	6 mar	6 ven	6 Dom	6 mer	6 ven	
7 dom	7 mer	7 sab	7 Lun	7 gio	7 sab	
8 lun	8 gio	8 dom	8 Mar	8 ven	8 dom	
9 mar	9 ven	9 lun	9 Mer	9 sab	9 lun	
10 mer	10 sab	10 mar	10 Gio	10 dom	10 mar	
11 gio	11 dom	11 mer	11 Ven	11 lun	11 mer	
12 ven	12 lun	12 gio	12 Sab	12 mar	12 gio	
13 sab	13 mar	13 ven	13 Dom	13 mer	13 ven	
14 dom	14 mer	14 sab	14 Lun	14 gio	14 sab	
15 lun	15 gio	15 dom	15 Mar	15 ven	15 dom	
16 mar	16 ven	16 lun	16 Mer	16 sab	16 lun	
17 mer	17 sab	17 mar	17 Gio	17 dom	17 mar	
18 gio	18 dom	18 mer	18 Ven	18 lun	18 mer	
19 ven	19 lun	19 gio	19 Sab	19 mar	19 gio	
20 sab	20 mar	20 ven	20 Dom	20 mer	20 ven	
21 dom	21 mer	21 sab	21 Lun	21 gio	21 sab	
22 lun	22 gio	22 dom	22 Mar	22 ven	22 dom	
23 mar	23 ven	23 lun	23 Mer	23 sab	23 lun	
24 mer	24 sab	24 mar	24 Gio	24 dom	24 mar	
25 gio	25 dom	25 mer	25 Ven	25 lun	25 mer	
26 ven	26 lun	26 gio	26 Sab	26 mar	26 gio	
27 sab	27 mar	27 ven	27 Dom	27 mer	27 ven	
28 dom	28 mer	28 sab	28 Lun	28 gio	28 sab	
29 lun	29 gio	29 dom	29 Mar	29 ven	29 dom	
30 mar	30 ven	30 lun	30 Mer	30 sab	30 lun	
31 mer	31 sab		31 Gio		31 mar	



FERIE 2019

Chi
Come
Quando

Area Relazioni Industriali e Lavoro

Sede di Bologna
tel. 051 6317227
sindacale.bo@confindustriaemilia.it

Sede di Ferrara
tel. 0532 205122
sindacale.fe@confindustriaemilia.it

Sede di Modena
tel. 059 448325
sindacale.mo@confindustriaemilia.it

Che cosa sono	Sono giornate di astensione dal lavoro: un intervallo di tempo dalle normali occupazioni da dedicare al recupero delle proprie energie psico / fisiche e/o alle esigenze personali e/o familiari.						
Chi può usufruirne	A tutti i lavoratori dipendenti è riconosciuto il diritto ad un periodo di ferie retribuite la cui disciplina risulta dall'integrazione delle norme di carattere generale, intersettoriale con quelle particolari dei vigenti CCNL.						
Chi stabilisce le ferie	Spetta al datore di lavoro la scelta del tempo in cui le ferie debbano essere fruito contemperando le esigenze dell'impresa, e gli interessi del lavoratore.						
	Normalmente l'azienda all'inizio di ogni anno comunica preventivamente i periodi stabiliti per il godimento delle ferie e il lavoratore deve nelle sue richieste coordinarsi con le esigenze organizzative del datore di lavoro.						
	<i>"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".</i>						
	Tale periodo:						
	<ul style="list-style-type: none"> non può essere "inferiore a quattro settimane, 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". 						
Il diritto alle ferie annuali							
Durata minima e fruizione	<table border="1"> <tr> <td>Due settimane</td> <td>Le restanti due settimane</td> <td>Giorni ulteriori</td> </tr> <tr> <td>Da fruirsì nel corso dell'anno di maturazione, in maniera ininterrotta, su richiesta del lavoratore.</td> <td>Da fruirsì anche in maniera frazionata ma entro 18 mesi dalla maturazione o entro il maggiore periodo stabilito dalla contrattazione.</td> <td>Se previsti dalla contrattazione collettiva, fruibili anche in maniera frazionata ed entro 18 mesi dalla maturazione o dal maggiore periodo stabilito dalla contrattazione.</td> </tr> </table>	Due settimane	Le restanti due settimane	Giorni ulteriori	Da fruirsì nel corso dell'anno di maturazione, in maniera ininterrotta, su richiesta del lavoratore.	Da fruirsì anche in maniera frazionata ma entro 18 mesi dalla maturazione o entro il maggiore periodo stabilito dalla contrattazione.	Se previsti dalla contrattazione collettiva, fruibili anche in maniera frazionata ed entro 18 mesi dalla maturazione o dal maggiore periodo stabilito dalla contrattazione.
Due settimane	Le restanti due settimane	Giorni ulteriori					
Da fruirsì nel corso dell'anno di maturazione, in maniera ininterrotta, su richiesta del lavoratore.	Da fruirsì anche in maniera frazionata ma entro 18 mesi dalla maturazione o entro il maggiore periodo stabilito dalla contrattazione.	Se previsti dalla contrattazione collettiva, fruibili anche in maniera frazionata ed entro 18 mesi dalla maturazione o dal maggiore periodo stabilito dalla contrattazione.					
La maturazione del diritto alle ferie	Il diritto alle ferie matura pro quota , ossia normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato: a tal fine, salvo previsione contraria da parte del contratto collettivo, l'aver lavorato per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, può comportare la spettanza di un rateo mensile di ferie.						
<ul style="list-style-type: none"> Maturano in caso di <ul style="list-style-type: none"> astensione obbligatoria della madre e durante il congedo di paternità; malattia / tbc/ infortunio; congedo matrimoniale; fruizione dei permessi ex legge n. 104/1992. Non maturano in caso di <ul style="list-style-type: none"> aspettative varie; sciopero; assenze non giustificate; sospensione per cassa integrazione a zero ore; congedo parentale. 							
Misura del periodo annuale	Se fruito consecutivamente , le suddette quattro settimane di ferie retribuite sono equivalenti a 28 giorni di calendario. A fronte del normale orario di lavoro fissato in 40 ore settimanali, ai fini del computo ogni settimana di ferie è ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno (24 gg. lavorativi). In caso distribuzione dell'orario su 5 giorni (c.d. settimana corta) ciascun giorno lavorativo fruito come ferie va computato per 1,2 (6/5) così che a 4 settimane, ciascuna di 5 giornate di prestazione lavorativa corrispondono gli stessi 24 gg.. Salvo diversa disposizione contrattuale, nella settimana corta la giornata del sabato (o diversa), non lavorata per effetto della concentrazione dell'orario su 5 giorni, conserva il titolo di giornata lavorativa per tutti gli effetti e va compresa nel computo della durata del periodo di godimento delle ferie.						

Art. 2109 C.C.

Art.36 della Costituzione

D. Lgs. n. 66/2003, art.10 modificato dal D. Lgs. n. 213/2004

Ministero del lavoro Interpello 18 ottobre 2006

D. Lgs. n. 66/2003 art.3

Effettività del godimento delle ferie
Ferie e assenze per malattia/ infortunio
<ul style="list-style-type: none"> Malattia insorta prima Malattia insorta durante
A guarigione avvenuta
Assenze per maternità
Assenza per malattia bambino
Come evitare sanzioni?

La misura delle ferie spettanti, per ogni anno di servizio, va ricondotta alla previsione del contratto applicato e alle diverse categorie di lavoratori ad esempio:		
Operai Impiegati Quadri	Un periodo di quattro settimane	con settimane di ferie ragguagliate a →6 giorni di 6 ore e 40 min = tot. 24 giorni lavorativi →5 giorni di 8 ore = tot. 24 gg. - ogni giorno fruito è computato 1,2
Dirigenti	Un periodo non inferiore a 35 giorni	sono compresi i sabati e sono esclusi dal computo le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali
Apprendisti (di età superiore ai 16 anni compiuti)	Un periodo di quattro settimane	
Lavoratori minori di età inferiore ai 16 anni	Un periodo non inferiore a 30 giorni di calendario	
Qualora la fruizione delle ferie venga impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa.		
La malattia o l'infortunio insorti prima dell'inizio del periodo feriale che si protraggono in tale periodo determinano il godimento delle ferie in un momento successivo.		
Per la malattia che insorga durante le ferie si dovrà fare riferimento a quanto previsto dai diversi CCNL che di norma prevedono la sospensione della fruizione delle ferie esclusivamente in determinate ipotesi. Devono essere rispettati gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto in materia di comunicazione, certificazione e controllo della malattia.		
Circa gli effetti derivanti dalla sospensione del periodo feriale per malattia riguardanti il recupero dei giorni non fruiti a causa dell'infermità, è escluso che il lavoratore possa prolungare unilateralmente il periodo feriale in misura proporzionale alla durata della malattia ovvero, nell'ipotesi in cui l'infermità, iniziata durante le ferie, continui oltre le stesse, recuperare le ferie non fruito al termine dell'evento morboso.		
Pertanto, il dipendente che si ammali durante le ferie è tenuto a riprendere il lavoro al termine, originariamente stabilito, del relativo periodo ovvero a guarigione avvenuta, qualora questa, in base alle risultanze della certificazione sanitaria, intervenga successivamente alla conclusione del periodo feriale.		
Durante i periodi di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità/paternità non possono contemporaneamente essere godute le ferie.		
La malattia del bambino che comporti il suo ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento, per i periodi di astensione dal lavoro spettanti per le malattie dei figli di età non superiore a tre anni e, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.		
Il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva per ferie non godute.		
L'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute è ammessa:		
<ol style="list-style-type: none"> in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno; per le giornate spettanti al lavoratore che eccedono le prime quattro settimane; in caso di contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno; nel caso di invio del lavoratore all'estero (non in regime di trasferta), con contestuale rinegoziazione delle condizioni normative ed economiche del rapporto di lavoro. 		
Il lavoratore effettua almeno due settimane consecutive di ferie nel corso dell'anno? si → Non vi sono ulteriori obblighi. no→ Verificare il calendario ferie e far godere prioritariamente quelle maturate nei periodi più risalenti, rispetto alle quali è più vicina la data di scadenza del periodo di godimento.		

Ministero del Lavoro Circolare n. 8 del 3.3.2005

D. Lgs. n. 151/2001, art. 47, c. 4

D. Lgs. n. 151/2001, art. 22

D. Lgs. n. 66/2003, art.10 c.2 modificato dal D. Lgs. n. 213/2004

Ministero del Lavoro Interpello n. 15 del 10 giugno 2008

Monetizzazione delle ferie
Contributi previdenziali e ritenute IRPEF
Ferie fruito in un periodo successivo al versamento dei contributi
Il flusso UNIEMENS

Il trattamento economico corrisposto per le ferie e, laddove sia possibile, la corresponsione dell'indennità sostitutiva, è soggetto:

- ai contributi previdenziali ed assicurativi, nelle misure in vigore al momento della corresponsione del trattamento stesso e, al netto delle trattenute previdenziali a carico del lavoratore,
- alle ritenute per imposta sul reddito delle persone fisiche.

Ferma restando l'obbligazione di godere e contribuire almeno due settimane consecutive nell'anno di maturazione, nell'ipotesi di mancato, totale o parziale godimento, le restanti due settimane devono essere fruito e contribuite nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, o nei termini previsti dalla contrattazione.

Ai fini dell'assoggettamento alla sola contribuzione, l'importo dovrà essere sommato alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza del termine legale o contrattuale, pur in assenza dell'erogazione dell'indennità sostitutiva per ferie non godute, stante il divieto di monetizzazione del "periodo minimo".

Il Ministero ritiene che lo stesso criterio di individuazione del momento impositivo valga anche con riferimento ai **periodi di ferie ulteriori**, eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva, rispetto al periodo minimo di 4 settimane.

Il datore di lavoro può recuperare la contribuzione versata sul compenso sostitutivo, e non più dovuta, procedendo ad eventuali conguagli e sistemando la posizione contributiva del lavoratore.

Il flusso UNIEMENS consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie. In particolare, la procedura attraverso una specifica variabile retributiva con la causale FERIE, consente al datore di lavoro, al momento della eventuale fruizione delle ferie, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

Elemento < VarRetributive > " VarRetributive "

<AnnoMeseVarRetr> Indica l'anno ed il mese della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile retributiva.

In presenza della causale FERIE si determinerà una variazione in diminuzione dell'imponibile di tale denuncia. Tale informazione va espressa nel formato "AAAA-MM".

<InquadramentoLav> Indica gli elementi identificativi della denuncia originaria sulla quale deve agire la variabile.

Qualora tali elementi siano coincidenti con quelli della denuncia corrente, l'elemento può essere omesso.

<CausaleVarRetr> Indica la motivazione all'origine della variabile retributiva e ne determina le modalità di utilizzo.

D.Lgs n. 66/2003, art. 10 c. 2 modificato dal D. Lgs. n. 213/2004