
Ferie residue 2017: fruizione entro il 31 dicembre

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 20 Dicembre 2017

le prime due settimane di ferie annuali devono essere fruito nell'anno di maturazione: qualora i dipendenti non abbiano ancora usufruito di tale periodo, è opportuno che il datore di lavoro si mobiliti entro il 31 dicembre 2017 allo scopo di evitare sanzioni

Ferie 2017 in scadenza

La gestione delle ferie annuali è un tema estremamente interessante e lo diviene ancor di più in due specifici periodi che coincidono con la scadenza del primo e del secondo semestre dell'anno: infatti, tali date sanciscono due importanti controlli che tutti i datori di lavoro devono effettuare, per sincerarsi della effettiva fruizione delle ferie da parte di tutti i lavoratori:

- la prima scadenza riguarda il 30 giugno dell'anno, quando è necessario controllare che i dipendenti abbiano fruito delle ferie maturate entro i 18 mesi precedenti;
- la seconda scadenza, fissata al 31 dicembre, riguarda invece il controllo sulla fruizione delle due settimane obbligatorie per legge di ferie all'anno, che devono essere fruito nello stesso anno di maturazione.

Le fonti

Si ricorda che l'ammontare di ferie per ciascun dipendente è stabilito dal contratto collettivo di lavoro, richiamando quanto previsto all'interno della Costituzione, art. 36 e cioè che "*Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*".

Come stabilito poi dall'art. 2109 C.c. si prevede inoltre che il lavoratore ha diritto "*dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro*", e che il datore di lavoro "*deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito*".

per il godimento delle ferie”.

Ma le fonti normative che regolano il diritto alle ferie non si limitano a quelle appena elencate, in quanto di tale tema tratta anche il D.Lgs. n. 66 del 2003 art. 10, il quale prevede che – ferma restando la possibilità che i contratti collettivi di lavoro prevedano condizioni di miglior favore – *“il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane”* il quale:

1. non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
2. può essere ampliato (ma non ridotto) dai contratti collettivi;
3. nel caso in cui l’orario venga espresso come media spetterà ai contratti collettivi (i quali, ex art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 *“possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all’anno”*) la definizione di criteri e modalità di regolazione;
4. **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** (fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva).

Tre periodi feriali

In sostanza il periodo di ferie totale può essere sostanzialmente diviso in tre periodi:

1. le prime due settimane, le quali devono essere fruito entro l’anno di maturazione (per quest’anno, entro il prossimo 31 dicembre 2017);
2. le successive due settimane, le quali possono essere fruito entro 18 mesi dall’anno di maturazione (così che le due settimane successive a quelle di cui al punto a) potranno essere fruito – nel caso dell’anno di maturazione 2017 – entro il 30 giugno 2019);
3. le ferie ulteriori, eventualmente stabilite dai contratti collettivi di lavoro, i quali possono prevedere un ampliamento del periodo minimo stabilito per legge (tale periodo ulteriore è “monetizzabile” qualora non fruito).

Un ruolo importante nella gestione delle ferie ha comunque il contratto collettivo applicato, il quale stabilisce nello specifico modalità e condizioni di fruizione delle ferie.

Bisogna inoltre fare cenno alla monetizzazione o meno dei periodi di ferie non godute, ricordando che esse **non possono essere monetizzate** se si fa riferimento alle quattro settimane annue previste per legge: solo ed esclusivamente nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno esse potranno così essere monetizzate.

Le sanzioni applicabili

A questo punto è necessario segnalare come funziona tale obbligo nei confronti del datore di lavoro: infatti, qualora il lavoratore non abbia beneficiato del primo periodo di ferie obbligatorio nel corso dell'anno, il datore di lavoro potrà essere considerato sanzionabile; per quanto riguarda invece il lavoratore, egli vanterà un credito per ciascun giorno di mancato godimento di tali ferie.

Con riferimento specifico alle sanzioni, qualora il datore di lavoro non permetta la fruizione delle ferie in corso d'anno ai propri dipendenti, le sanzioni applicabili si rinvengono nell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003, così che in caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applicherà una:

- sanzione amministrativa pecuniaria **da 100 a 600 euro**, se la violazione interessa **fino a 5 lavoratori**;
- sanzione amministrativa pecuniaria **da 400 a 1.500 euro**, se la violazione si riferisce a **più di cinque lavoratori ovvero** si è verificata **in almeno due anni**;
- sanzione amministrativa pecuniaria **da 800 a 4.500 euro** senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a **più di dieci lavoratori ovvero** si è verificata in **almeno quattro anni**.

20 Dicembre 2017

Antonella Madia

potrebbe interessarti: [Le ferie residue e non godute a fine esercizio: la corretta rilevazione contabile](#)

<https://www.commercialistatelematico.com/articoli/2017/12/diritto-precedenza-contratti-lavoro.html>