



**Dott. Giovanni Prudenzano**

Consulente del lavoro - Consulente aziendale

**Dott. Anna Monica Montanaro**

Dottore Commercialista - Revisore Contabile

Circolare 10/2017 del 29.11.2017

*Ai gentili Clienti  
Loro sedi*

## **OGGETTO: Ferie non godute 2017: check list**

*Gentile Cliente,*

con la stesura del presente documento informativo intendiamo ricordarLe che, entro il 31 dicembre 2017, i datori di lavoro dovranno far fruire ai propri dipendenti delle **prime due settimane di ferie maturate nel 2016**.

L'obbligo, in particolare, deriva dal **divieto** di poter monetizzare il periodo c.d. "minimo legale" (pari a 4 settimane).

**Attenzione.** Il datore di lavoro che non concede ai propri dipendenti le ferie spettanti, sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003.

### **Premessa**

La fine dell'anno coincide con un importante adempimento da tener d'occhio.

Infatti, i datori di lavoro – ovvero i Consulenti del Lavoro qualora questi ultimi si avvalgono di una professionista - che non hanno concesso la fruizione delle prime due settimane di ferie maturate nel 2017, devono farlo **entro il 31 dicembre 2017**.

Quindi, per non incorrere in eventuali sanzioni pecuniarie, è bene che il datore di lavoro controlli la situazione di ciascun dipendente.

## Le ferie

Le ricordiamo brevemente il diritto al periodo annuale, “irrinunciabile”, di ferie retribuite, la cui durata è prestabilita dai rispettivi C.C.N.L., è disciplinata dall’art. 36 della Costituzione e dal D.Lgs. n. 66/2003



In ogni caso, la sua durata non può essere inferiore alle 4 settimane annuali.

Il D.Lgs. n. 66/2003, in particolare, distingue le ferie **in tre periodi**, come indicato nella seguente tabella:

<b>1° periodo</b>	<u>2 settimane da fruire in modo non interrotto</u> , se richiesto dal lavoratore, nel corso dell’anno di maturazione (es. quest’anno vanno fruite almeno 2 settimane)
<b>2° periodo</b>	<u>2 settimane da fruire in modo frazionato</u> ma <b>entro 18 mesi successivi dall’anno di maturazione</b> (termine che può essere prorogato dalla contrattazione collettiva). Ad esempio, le ferie relative al 2016 vanno fruite entro giugno 2017.
<b>3° periodo</b>	Se contrattualmente previsto, quale eccedenza del periodo minimo di 4 settimane.

### PRIMO PERIODO

Il primo periodo di ferie, pari a due settimane, va fruito nello stesso anno di maturazione, **in modo ininterrotto**, purché non vengano violati i principi del Codice Civile. Nel senso che la richiesta deve essere, comunque, formulata in anticipo, in modo tale da rispettare l’esigenze dell’impresa.

Qualora il lavoratore non abbia beneficiato del suddetto periodo di ferie nel corso dell’anno, il datore diventa passibile di sanzione; al contrario, il lavoratore vanta un credito per ciascun giorno di mancato godimento delle ferie, i quali gli verranno liquidati a fine rapporto.



Affinché il datore di lavoro venga sanzionato, è sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte delle due settimane cui egli ha diritto.

### SECONDO PERIODO

Il secondo periodo di ferie, sempre pari a due settimane, può essere fruito in modo ininterrotto o frazionato **entro e non oltre 18 mesi** dalla fine dell’anno di maturazione. Se non viene rispettato il suddetto termine:

- ✓ il datore di lavoro sarà sanzionato;
- ✓ mentre il lavoratore vanterà un credito di ferie arretrate di cui potrà usufruire a fine rapporto lavoro.

### TERZO PERIODO

Infine, il terzo periodo, vale a dire quello che eccede il periodo minimale, è piuttosto flessibile rispetto ai precedenti periodi, in quanto è generalmente previsto dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione. Infatti, è addirittura possibile monetizzare le ferie non fruite mediante un’indennità sostitutiva.

## Il piano ferie 2015, 2016 e 2017

Nella seguente tabella Le riepiloghiamo brevemente il piano delle ferie di ciascun lavoratore - relativo agli anni 2014, 2015 e 2016 - in modo tale che il datore di lavoro possa effettuare una attenta verifica qualora abbia ancora dipendenti ai quali far fruire eventuali ferie residue.

Piano ferie	
Le ferie relative all'anno <b>2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>due settimane</b> andavano fruito <u>durante il 2015</u> (stesso anno di maturazione);</li> <li>✓ <b>due settimane</b> vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2017</u>;</li> <li>✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andava in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti <u>al 30 giugno 2017</u> <b>entro il 16 agosto 2017</b> con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2017</u>.</li> </ul>
Le ferie relative all'anno <b>2016</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>due settimane</b> andavano fruito <u>entro il 31.12.2016</u> (anno di maturazione);</li> <li>✓ <b>due settimane</b> vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2018</u>;</li> <li>✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti <u>al 30 giugno 2018</u>, <b>entro il 16 agosto 2018</b> con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2018</u>.</li> </ul>
Le ferie relative all'anno <b>2017</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>due settimane</b> vanno fruito <u>entro il 31.12.2017</u> (anno di maturazione);</li> <li>✓ <b>due settimane</b> vanno fruito <u>entro il 30 giugno 2019</u>;</li> <li>✓ l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato; la contribuzione, però, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti <u>al 30 giugno 2019</u>, <b>entro il 16 agosto 2019</b> con la denuncia contributiva relativa <u>al mese di luglio 2019</u>.</li> </ul>

### *Divieto di monetizzare le ferie*

Le ricordiamo, inoltre, che per il periodo c.d. “minimo legale” (quattro settimane) vige il **divieto** assoluto di monetizzare le ferie non godute.

Eventualmente, le ferie che possono essere sostituite da un'indennità sono:

- ✓ le **ferie maturate fino al 29 aprile 2003** (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003);
- ✓ le **ferie maturate dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento**;
- ✓ le **settimane o i giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al periodo minimo legale**.

### *Le sanzioni*

È nostra cura metterLa al corrente che laddove il datore di lavoro non conceda ai propri dipendenti le ferie spettanti, sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003. Il meccanismo sanzionatorio è articolato nel seguente modo:

- ✓ sanzione base: **da 100 a 600 euro**;
- ✓ violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: **da 400 a 1.500 euro**;
- ✓ violazione riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni: **da 800 a 4.500 euro**.

Certi del Vostro interesse Vi salutiamo e restiamo a disposizione per ogni possibile chiarimento.

Cordiali Saluti.

Per Studio Format  
f.to Dr. Prudeniano Giovanni Antonio