



❑ FERIE: OBBLIGO DI FRUIZIONE, MANCATO UTILIZZO E TRATTAMENTO ECONOMICO

Le ferie sono un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che il dipendente matura durante la propria vita lavorativa. Questo intervallo di riposo ha lo scopo fondamentale di consentire al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche impiegate durante l'attività lavorativa, nonché quello di garantire allo stesso di dedicarsi ai propri interessi personali e familiari, garantendo così un equo contemperamento tra tempi di vita e di lavoro.

FERIE: OBBLIGO DI FRUIZIONE, MANCATO UTILIZZO E TRATTAMENTO ECONOMICO



FONDAMENTI
NORMATIVI

L'ISTITUTO
DELLE
FERIE

FRUIZIONE DELLE FERIE:
ESIGENZE AZIENDALI E DEL
LAVORATORE

MANCATA
FRUIZIONE NEI 18
MESI

MALATTIA

CESSIONE
DELLE FERIE

TRATTAMENTO
ECONOMICO

GESTIONE DELLE FERIE
NON UTILIZZATE

SANZIONI

DIFFERIMENTO DELL'ADEMPIMENTO
CONTRIBUTIVO: DOMANDA ENTRO IL 31 MAGGIO

Le ferie rappresentano un diritto essenziale, inalienabile e irrinunciabile del lavoratore, riconosciuto da una normativa nazionale vasta, che trova il suo fondamento tanto nella Costituzione italiana quanto nel codice civile, oltre che nei contratti collettivi e nella normativa europea.

FONDAMENTI NORMATIVI

La prima garanzia in materia è contenuta nella **Costituzione Italiana**, all'**articolo 36, comma 2**, che sancisce il diritto del lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite e al riposo settimanale. Si specifica, al secondo comma, che tale diritto è indisponibile, pertanto il lavoratore non può rinunziarvi.

Anche il **codice civile**, all'**articolo 2109**, conferma questo diritto, stabilendo che il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie retribuite.

La stessa norma si concentra, poi, sulle modalità di godimento e di determinazione del periodo feriale, che dovrebbe essere possibilmente continuativo e che viene stabilito dall'imprenditore tenendo conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori.

A livello **sovranazionale**, la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**, nota come Carta di Nizza, all'articolo 31 sancisce il diritto alle ferie annuali retribuite, esprimendo un impegno dell'Unione verso condizioni di lavoro giuste ed eque.

L'ISTITUTO DELLE FERIE

Le ferie non sono un semplice periodo di sospensione dall'attività lavorativa, in quanto in ogni caso hanno lo scopo di:

- **tutelare la salute del lavoratore** e permettere il recupero delle energie psicofisiche;
- favorire il **pieno sviluppo della persona** e la **partecipazione alla vita familiare**, sociale e personale.

La contrattazione collettiva può prevedere una diversa regolamentazione delle ferie, in particolare per quanto riguarda la loro maturazione, che può variare in base alla qualifica del lavoratore e/o alle mansioni svolte.

Inoltre, la **contrattazione collettiva** e gli **accordi aziendali** possono prevedere:

- periodi di ferie superiori al minimo legale (4 settimane);
- il calcolo delle ferie in giorni di calendario o di lavoro effettivo;
- la distribuzione delle ferie in base all'orario settimanale su 5 o 6 giorni.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.lgs. 66/2003



In presenza di **orario multi-periodale**, i contratti collettivi disciplinano le modalità di regolazione e fruizione delle ferie. Ad esempio, se l'orario settimanale varia durante l'anno, viene stabilito un periodo predeterminato all'interno del quale l'orario di lavoro può essere variato, a condizione che venga rispettato il limite medio previsto.

Il datore ha l'**obbligo di comunicare** al lavoratore:

- la **durata** del periodo di ferie;
- le **modalità** di fruizione;
- **eventuali differimenti** in relazione alle ferie non ancora godute, come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 66/2003.

Durata delle ferie

Ai sensi dell'**articolo 10 del d.lgs. 66/2003**, ogni lavoratore ha diritto a un periodo annuale minimo di ferie retribuite pari a 4 settimane. Tale periodo deve essere goduto:

- 1 per **almeno due settimane nell'anno di maturazione**;
- 2 per le **restanti 2 settimane entro i 18 mesi successivi** al termine dell'anno di maturazione.



La **contrattazione collettiva può prevedere periodi di ferie superiori** rispetto alle 4 settimane, ma mai inferiori rispetto al periodo minimo stabilito dalla legge.

Le ferie **maturano in base all'attività lavorativa effettivamente svolta**, incluso il periodo di prova. Generalmente, l'attività lavorativa svolta per **almeno 15 giorni nel mese** comporta la maturazione del relativo rateo mensile, salvo specifiche disposizioni dei contratti collettivi.

Vi sono inoltre **ipotesi di assenze che in ogni caso comportano la maturazione delle ferie**, tra cui quelle a titolo di:

- congedo di maternità e paternità;
- congedo parentale;
- malattia e infortunio sul lavoro nel limite del periodo di comporto;
- congedo matrimoniale;
- altri periodi di ferie.

Al contrario, **altri periodi di assenza non garantiscono la maturazione delle ferie**. Si possono ricordare le seguenti ipotesi:

- sciopero;
- malattia e infortunio oltre il limite del periodo di comporto;
- servizio di leva;
- assenze ingiustificate;
- sospensioni per cassa integrazione a zero ore;
- periodi di aspettativa non retribuita.



Con riferimento ad altre ipotesi di assenza, sono intervenuti gli Istituti previdenziali e la giurisprudenza a fornire alcune indicazioni. Ad esempio, con riferimento ai c.d. "**permessi allattamento**", riconosciuti alla lavoratrici madre fino a 1 anno di vita del bambino, l'INPS, con la circolare n. 48/1989, ha chiarito che tali permessi possono essere goduti nello stesso giorno in cui la lavoratrice gode delle ferie, a condizione che la contrattazione collettiva consenta la fruizione ad ore delle ferie.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003



Per quanto riguarda invece l'ipotesi della **sospensione dal lavoro in regime di CIGO e di CIGS**, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 3603/1986, ha precisato che in caso di riduzione solo parziale dell'attività lavorativa, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuite sul presupposto che lo svolgimento seppur in parte dell'attività lavorativa richiede l'esigenza di un riposo per il recupero delle energie psico-fisiche. Secondo i giudici, la retribuzione delle ferie deve essere garantita proporzionalmente dal datore di lavoro per le ore di attività effettivamente prestata, mentre la quota corrispondente alla riduzione di orario resta a carico della Cassa integrazione.

Per i **lavoratori a tempo parziale**, le ferie maturano in proporzione alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa disposizione contrattuale. Una particolarità riguarda i lavoratori con **contratto part time di tipo verticale**, che non maturano il diritto alle ferie nei periodi in cui il rapporto di lavoro rimane sospeso.

Secondo una sentenza della Corte di Cassazione (n. 6431 del 6 giugno 1991), il **datore di lavoro può stabilire il periodo di riferimento per la maturazione delle ferie**, che può coincidere:

- con l'**anno solare**, dal 1° gennaio al 31 dicembre;
- con un **diverso arco temporale** di pari durata, ad esempio dal 1° maggio al 30 aprile.

La pronuncia si esprime in riferimento alla situazione in cui il **lavoratore è assente per malattia con superamento del periodo di comporto**. Qualora durante tale assenza il dipendente abbia maturato le ferie, queste **posticipano la decorrenza del termine di comporto**, impedendo il licenziamento fino al completo utilizzo dei giorni maturati e non goduti. Tuttavia, per beneficiare di tale proroga, **è necessaria un'esplicita richiesta del lavoratore** per la fruizione delle ferie.

Hanno invece diritto a godere delle **ferie pro - quota** i lavoratori:

- in periodo di prova;
- lavoratori assunti e/o cessati intervenuta nel corso dell'anno.;
- con durata del contratto inferiore ad un anno (ad esempio i contratti a tempo determinato).

Tuttavia, con riferimento a questi ultimi, secondo il Ministero del Lavoro (nota 27 luglio 2005) **non è ammissibile** programmare in anticipo la **mancata fruizione delle ferie**, prevedendo il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva in luogo delle stesse.

FRUIZIONE DELLE FERIE: ESIGENZE AZIENDALI E DEL LAVORATORE

Nell'esercizio del potere organizzativo, il **datore di lavoro** è tenuto a individuare il **periodo di fruizione delle ferie** e le relative modalità, tenendo conto sia delle esigenze produttive e organizzative dell'impresa, sia degli interessi e dei bisogni dei lavoratori. Questo potere, tuttavia, non è assoluto, ma deve essere esercitato nel rispetto di specifici vincoli normativi.

A tal fine, deve predisporre un **piano ferie aziendale**, indicando con chiarezza **le tempistiche entro cui i lavoratori devono comunicarne la fruizione**, al fine di ottenere una buona gestione delle ferie dei dipendenti.

Il datore di lavoro ha la facoltà di **stabilire o modificare i periodi di ferie**, purché le variazioni vengano comunicate con un adeguato preavviso. In presenza di **motivate esigenze aziendali** può, inoltre, **richiamare il lavoratore già in ferie**, riconoscendogli la possibilità di fruire del periodo residuo in un momento successivo.



La **comunicazione**, pur non essendo soggetta a particolari formalità, **deve comunque essere chiara e idonea** a esprimere in modo inequivocabile la volontà del datore di lavoro (trattandosi di un atto recettizio).



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003

Il lavoratore ha la possibilità di **indicare**, in via preferenziale, il **periodo** in cui **desidererebbe godere** delle ferie. Tuttavia, tale indicazione **non rappresenta un diritto assoluto** alla scelta del periodo, nemmeno nei casi in cui la contrattazione collettiva o una prassi aziendale definiscano criteri generali per la distribuzione delle ferie tra il personale.



L'eventuale **inerzia del datore di lavoro** nella comunicazione del periodo di ferie **non legittima** in alcun modo il lavoratore ad **auto-assegnarsi unilateralmente le ferie**, in quanto ciò si pone in contrasto con il principio di buon andamento e con le esigenze di regolare svolgimento dell'attività tecnico-produttiva dell'impresa.

In presenza di un **diniego espresso da parte del datore di lavoro**, l'unico comportamento legittimo che il lavoratore può adottare è quello di **attivare i canali di tutela previsti dall'ordinamento**, rivolgendosi agli organi di rappresentanza interna, all'autorità di vigilanza competente o, se necessario, all'autorità giudiziaria.

Il **preavviso** è uno strumento essenziale che consente al lavoratore di organizzare con serenità il proprio periodo di assenza. Al contrario, la fruizione delle ferie **senza autorizzazione preventiva** da parte del datore **costituisce assenza ingiustificata**, e può legittimare un **licenziamento per giusta causa**.

Le ferie possono essere:

- **collettive**, quando coinvolgono l'intero personale aziendale o singoli reparti, comportando una **sospensione totale o parziale delle attività**;
- **individuali**, quando vengono concesse su richiesta del singolo lavoratore, nel rispetto del piano ferie e delle necessità produttive.

Il datore di lavoro ha facoltà di imporre al lavoratore la fruizione delle ferie maturate, al fine di evitare sanzioni amministrative. In caso di **rifiuto del lavoratore** a fruire delle ferie, qualora il datore di lavoro dimostri di aver messo il dipendente nelle **condizioni di poterle godere**, il diritto **decade**. In tal senso, la **Corte di Giustizia**, nell'interpretazione della Direttiva 2003/88/CE, ha stabilito che il datore ha l'obbligo di: *"assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retributive, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato"*.



È dunque **illegittima la fissazione unilaterale del periodo feriale** da parte del datore di lavoro qualora essa avvenga senza tener conto delle esigenze del lavoratore, in assenza di reali motivazioni organizzative, o quando venga meno la funzione essenziale dell'istituto: il recupero delle energie psicofisiche del dipendente.

La **perdita del diritto alle ferie** comporta anche la **mancata corresponsione dell'indennità sostitutiva** in caso di **cessazione del rapporto di lavoro**, salvo che il mancato godimento sia imputabile al datore.



In tema di **fruizione**, si evidenzia che ai sensi dell'art. 2109 del Codice Civile, **durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione** delle ferie residue, in quanto tale periodo è destinato a garantire la continuità dell'attività lavorativa fino alla cessazione del rapporto. Tuttavia, **il datore di lavoro può**, nell'esercizio del proprio potere organizzativo, **disporre la fruizione delle ferie anche durante il preavviso**, considerandola una scelta legittima se motivata da **esigenze aziendali** o qualora ciò risponda ad un interesse reciproco delle parti.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003

MANCATA FRUIZIONE NEI 18 MESI

Le ferie non fruita entro il **termine massimo di 18 mesi** dalla fine dell'anno di maturazione – o entro un periodo diverso, se stabilito dalla contrattazione collettiva – danno **diritto al risarcimento del danno**, purché il **mancato godimento non sia imputabile** alla volontà del lavoratore.

In tali casi, il lavoratore ha diritto a un **risarcimento specifico**, legato alla violazione del diritto al riposo annuale. Tuttavia, è **onere del lavoratore** dimostrare, caso per caso, **l'esistenza e l'entità del danno subito**.

Tale danno è generalmente riconducibile al **pregiudizio di natura psico-fisica** derivante dalla mancata fruizione del periodo di riposo, e non può essere quantificato in via automatica, ma valutato in relazione alle specifiche circostanze del caso concreto.

 Nel caso in cui il lavoratore, pur inserito in un turno aziendale, non usufruisca delle ferie previste e non formuli richiesta di fruizione in un diverso periodo, **non può ritenersi sussistente alcuna rinuncia implicita**. In ogni caso, un'eventuale **rinuncia sarebbe nulla**, in quanto contraria a norme imperative (art. 36 della Costituzione e art. 2109 c.c.). Di conseguenza, il datore di lavoro resta obbligato a corrispondere al dipendente l'indennità sostitutiva per le ferie non godute.

Con specifico al **personale dirigenziale**, si sottolinea che tali figure dispongono di **autonomia nella gestione** delle proprie ferie.

In caso di **mancata fruizione**, esistono due orientamenti giurisprudenziali:

- 1 secondo un **primo orientamento della Suprema Corte**, il dirigente **non ha diritto all'indennità sostitutiva** per le ferie non godute, salvo che riesca a dimostrare l'esistenza di esigenze aziendali eccezionali che ne abbiano impedito la fruizione;
- 2 un **secondo orientamento**, più conforme alle normative europee, stabilisce invece che spetta al **datore di lavoro l'onere di provare** di aver effettivamente messo il dirigente nella condizione di poter usufruire delle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro.

MALATTIA

In caso di **insorgenza di malattia**, le ipotesi da considerare variano a seconda che l'evento morboso si verifichi prima o durante il periodo di ferie:

- se la **malattia insorge prima dell'inizio delle ferie**, il **periodo di malattia prosegue** regolarmente senza intaccare i giorni di ferie, che potranno essere usufruiti dal lavoratore al termine della convalescenza;
- se la **malattia sopraggiunge durante le ferie**, queste vengono **sospese**, in quanto la **malattia costituisce un impedimento al corretto godimento del periodo di riposo**. In tal caso, subentra il periodo di malattia.

 Per quanto riguarda quest'ultima situazione, vi è da specificare che **qualora la malattia non sia tale da andare ad impedire la fruizione delle ferie**, ed il conseguente recupero delle energie psico-fisiche, **la sospensione non opera**. In ogni caso è necessario andare a valutare la singola situazione che si verifica. Il lavoratore potrà recuperare i giorni di ferie non goduti dopo la guarigione, previo accordo con l'azienda.

CESSIONE DELLE FERIE

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, un lavoratore ha la **possibilità di cedere volontariamente** e a **titolo gratuito** parte delle proprie ferie ad un altro collega, al fine di permettergli di **assistere uno o più figli minori** che, a causa di gravi condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Tale cessione è ammessa nel **rispetto della normativa vigente e di quanto previsto dai contratti collettivi**. In particolare, **possono essere cedute esclusivamente le ferie "monetizzabili"**, ossia quelle **eccedenti il minimo legale irrinunciabile** di quattro settimane annue, nonché eventuali **periodi di riposo aggiuntivi** riconosciuti dalla contrattazione collettiva.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003

TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di assenza per ferie, al lavoratore deve essere garantito il **medesimo trattamento retributivo** che percepirebbe in caso di attività lavorativa effettiva. Tale trattamento riguarda, in particolare, le **componenti fisse e ricorrenti della retribuzione**, con riferimento al minimo contrattuale e ad altre voci retributive continuative.



Sul tema, la **Corte di Cassazione**, conformandosi ai principi espressi dalla normativa comunitaria, ha chiarito che la **retribuzione spettante** durante il periodo di ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, deve includere **ogni importo di natura economica** connesso all'esecuzione delle **mansioni** e riferito allo **status personale e professionale del lavoratore**. L'obiettivo è quello di garantire al dipendente condizioni economiche analoghe a quelle di cui beneficia durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (Cass. 29 gennaio 2024, n. 2674).

Rispetto al trattamento economico delle ore di ferie maturate dai lavoratori titolari di un **contratto di lavoro part time verticale**, che si caratterizza per l'alternanza di periodi lavorati e periodi di inattività, si sono registrati **due orientamenti giurisprudenziali differenti**:

- 1 Secondo una **prima ipotesi**, la retribuzione da riconoscere durante la fruizione delle ferie dovrebbe essere commisurata alla normale retribuzione percepita all'epoca della fruizione.
- 2 Secondo un **diverso orientamento**, la retribuzione pagata durante le ferie dovrebbe essere pari alla somma degli importi retributivi corrispondenti a quelli spettanti per ciascuno dei periodi presi in considerazione (Cass. n. 5932/1981). Ad esempio, in caso di 10 giorni di ferie, di cui 5 maturati a tempo pieno e 5 maturati in regime part time, 5 giorni dovrebbero essere retribuiti con la retribuzione a tempo pieno e 5 giorni con la retribuzione part time.

Aspetto previdenziale e fiscale

Per quanto riguarda le **ferie non godute**, è previsto un **regime speciale dal punto di vista contributivo**. In particolare, il limite temporale per la fruizione delle ferie – **pari a 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione**, salvo termini diversi previsti dalla contrattazione collettiva – rappresenta il momento impositivo ai fini dell'adempimento degli obblighi contributivi.



Secondo la nota del **Ministero del Lavoro** n. 5221 del 26 ottobre 2006, l'**obbligo contributivo sorge** anche in relazione alle **ferie eccedenti le quattro settimane** minime previste dalla legge, se non godute nei termini stabiliti.

In caso di **mancata fruizione delle ferie entro i termini** previsti dalla legge, dai contratti collettivi o da eventuali accordi aziendali, il datore di lavoro è tenuto ad **aggiungere all'imponibile previdenziale** del mese successivo alla scadenza del termine, anche l'**importo** relativo al **compenso per ferie non godute**. Tale termine rappresenta il riferimento per l'**insorgenza dell'obbligo contributivo**.



Tale principio è stato confermato dalla **Corte di Cassazione** con la sentenza n. 26160 del 17 novembre 2020, la quale ha stabilito che costituisce **base imponibile previdenziale l'importo** corrispondente all'**indennità per ferie non fruita**, una volta decorso il termine previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 66/2003, anche in **assenza** della **cessazione** del rapporto di lavoro.

Dal punto di vista **operativo**, l'importo relativo alle ferie maturate e non fruita entro il 30 giugno dovrà essere **assoggettato a contribuzione nel mese di luglio**, con **versamento** da effettuarsi tramite **modello F24** entro la scadenza ordinaria di agosto.



Nel caso in cui le ferie siano **fruita in un momento successivo** rispetto al periodo in cui è avvenuto il versamento della contribuzione previdenziale, il datore di lavoro ha la possibilità di **recuperare l'importo relativo al "compenso ferie"**, imputandolo in **diminuzione dell'imponibile contributivo** riferito all'anno o al mese in cui tale importo era stato originariamente considerato.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003

Il **termine di prescrizione** decorre dal momento in cui le ferie non godute vengono effettivamente fruite dal lavoratore. In quel momento viene meno la *causa debendi* che aveva giustificato il versamento anticipato della contribuzione, facendo sorgere in capo al datore di lavoro il **diritto al rimborso dei contributi versati indebitamente**.

Tale diritto può essere esercitato entro il **termine di prescrizione decennale**, come previsto dall'art. 2946 del Codice Civile e confermato dalla circolare INPS n. 198 del 28 dicembre 2021.

Operativamente, il **recupero dei contributi** può avvenire mediante **conguaglio** delle somme attraverso la **denuncia mensile Uniemens**.

Qualora si verifichi una **sospensione temporanea dell'attività lavorativa** per cause previste dalla normativa, quali:

- malattia
- maternità
- cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)
- cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)
- CIG in deroga

e l'evento sospensivo abbia luogo nell'arco dei **18 mesi previsti per la fruizione delle ferie**, il **termine per l'adempimento** dell'obbligazione contributiva si considera **sospeso** per una **durata corrispondente al periodo dell'impedimento**.



Per quanto riguarda le **ferie cedute**, la contribuzione e la tassazione relative sono **interamente a carico del beneficiario**, al fine di evitare eventuali discrepanze tra la contribuzione complessiva dovuta e quella effettivamente versata.

Dal punto di vista **fiscale**, l'**indennità sostitutiva** corrisposta per le ferie non godute, in quanto avente **natura retributiva**, è soggetta a **tassazione ordinaria ai fini IRPEF**.

GESTIONE DELLE FERIE NON UTILIZZATE

La **monetizzazione delle ferie non godute** è ammessa solo in **casi tassativamente previsti dalla legge**, in quanto il diritto alle ferie ha natura **irrinunciabile** e non può essere liberamente sostituito da un'indennità economica, se non in specifiche circostanze.

I **casi** in cui è possibile riconoscere un compenso sostitutivo delle ferie non fruite sono i seguenti:

- **risoluzione del rapporto di lavoro**, quando le ferie maturate non sono state fruite per cause non imputabili al lavoratore
- **cessazione di un contratto a tempo determinato di durata inferiore all'anno**;
- in riferimento alle **ferie maturate prima del 29 aprile 2003**, data di entrata in vigore del **D.Lgs. 66/2003**, che ha introdotto il **divieto di monetizzazione per il periodo minimo legale**;
- quando la **contrattazione collettiva** prevede un **periodo annuale di ferie superiore** al minimo legale: in tal caso, le **ferie eccedenti possono essere oggetto di monetizzazione**;
- per i **lavoratori assegnati all'estero**, purché siano rispettate le seguenti **condizioni**:
 - 1 **l'assegnazione** sia **effettiva** e non si tratti di una semplice trasferta
 - 2 **il contratto di lavoro sia rideterminato** in relazione alla destinazione estera, sia sotto il profilo economico che normativo;
 - 3 **il tempo tra la decisione di assegnazione e la partenza non consenta di programmare la fruizione delle ferie residue**.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003

È **escluso il diritto all'erogazione dell'indennità** nel caso in cui il **datore di lavoro dimostri** di aver effettivamente posto il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie, e quest'ultimo **non ne abbia usufruito per sua scelta**.

L'**indennità sostitutiva** delle ferie non godute assume una **duplice natura**:

- **risarcitoria**, in quanto finalizzata a **compensare il danno** derivante dalla mancata fruizione del riposo, con conseguente **perdita del recupero delle energie psico-fisiche**;
- **retributiva**, poiché rappresenta il **corrispettivo dell'attività lavorativa** svolta in un periodo che, per legge o contratto, avrebbe dovuto essere destinato al godimento delle ferie, ma **che è stato invece lavorato**.

Determinazione dell'indennità

L'importo dell'indennità si calcola prendendo come base la **retribuzione spettante** al lavoratore al momento della cessazione del rapporto, **moltiplicata per il numero di giorni di ferie residui** non goduti.

Il **termine di prescrizione** per esercitare il diritto all'indennità varia in funzione della natura attribuita all'indennità:

- **cinque anni**, se si considera la componente **retributiva**;
- **dieci anni**, se si considera la componente **risarcitoria** (orientamento giurisprudenziale prevalente).

Il **termine di prescrizione inizia a decorrere dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro, salvo che il datore di lavoro provi la perdita del diritto alle ferie da parte del lavoratore. Tale perdita si configura quando:

- il lavoratore è stato invitato formalmente a **fruire delle ferie residue**;
- è stato **informato chiaramente** che, in mancanza di fruizione entro un termine determinato, le ferie sarebbero andate **perdute**.

Nel caso di **interruzione temporanea** della prestazione lavorativa per cause previste dalla legge (come malattia, maternità, ecc.), verificatasi entro i 18 mesi, il **termine di prescrizione** della contribuzione è **sospeso** per tutta la durata dell'impedimento, e riprenderà dal momento in cui il lavoratore riprenderà regolarmente l'attività lavorativa.

Dal punto di vista **fiscale**, le indennità corrisposte per ferie non godute sono considerate **reddito da lavoro dipendente**. Tuttavia, è importante fare una **distinzione** tra i seguenti casi:

- **indennità** erogata a seguito della **cessazione** del rapporto di lavoro;
- indennità relativa alle prestazioni effettuate dal lavoratore durante il periodo che sarebbe stato destinato alle ferie annuali, quando richiesto dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda il secondo caso, oltre alla retribuzione ordinaria per le prestazioni svolte, al lavoratore viene riconosciuta una **retribuzione aggiuntiva**, ovvero un'**indennità per il mancato godimento del periodo di ferie** a cui aveva diritto.

SANZIONI

In caso di **inadempimento del datore di lavoro** riguardo all'obbligo di garantire la fruizione delle ferie ai lavoratori, si applicano le **sanzioni amministrative** previste dall'art. 18-bis, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, articolate come segue:

- fino a 5 lavoratori, sanzione da € 120 ad € 720;
- più di 5 lavoratori oppure violazione verificatasi per almeno 3 periodi di riferimento, sanzione da € 480 ad € 1.800;
- più di 10 lavoratori oppure violazione verificatasi per almeno 3 periodi di riferimento, sanzione da € 960 ad € 5.400.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003

In caso di **recidiva** le sanzioni vengono maggiorate del 40% e corrispondono a:

- fino a 5 lavoratori, sanzione da € 140 ad € 840;
- più di 5 lavoratori oppure violazione verificatasi per almeno 3 periodi di riferimento, sanzione da € 560 ad € 2.100;
- più di 10 lavoratori oppure violazione verificatasi per almeno 3 periodi di riferimento, sanzione da € 1.120 ad € 6.300;



È importante precisare che le **sanzioni non si applicano** se la **mancata fruizione** delle ferie è dovuta a **cause non imputabili al datore di lavoro**, come ad esempio malattia o infortunio del lavoratore.

DIFFERIMENTO DELL'ADEMPIMENTO CONTRIBUTIVO: DOMANDA ENTRO IL 31 MAGGIO

In caso di **chiusura aziendale per ferie collettive**, il datore di lavoro può richiedere all'**INPS** il **differimento del versamento dei contributi** dovuti in relazione alle **ferie non godute**. Questa modalità viene messa a disposizione da parte dell'Istituto con il fine di andare incontro alle aziende che, a seguito di ferie collettive, potrebbero riscontrare delle difficoltà nell'assicurare gli adempimenti e l'ordinaria attività amministrativa.

Quando si parla di **ferie collettive** si fa riferimento a quel **periodo di riposo** che l'azienda è tenuta a concedere ai lavoratori attraverso la **chiusura aziendale**.

Si intendono ferie collettive anche nel caso in cui **non tutti i lavoratori godano di ferie**, a condizione che la **generalità degli stessi stia fruendo del riposo feriale**.

Dal punto di vista **operativo**, è previsto l'invio di una **domanda in modalità telematica** entro il **31 maggio** dell'anno di riferimento per il differimento. La richiesta presentata dovrà poi essere **autorizzata da parte del Comitato provinciale dell'INPS**.



L'INPS autorizza **un solo differimento per ogni anno solare**, anche nel caso in cui le ferie collettive interessino due o più periodi o nel caso in cui le ferie siano a cavallo di due mesi.

Con il differimento, viene fissato un **nuovo termine per il versamento** dei contributi che solitamente coincide con il **mese successivo a quello** in cui vi è stata la **presentazione della domanda**.

Sulla somma di contributi versata in ritardo, dovranno essere versati gli **interessi**, calcolati applicando il **tasso vigente al momento di accoglimento** della domanda di differimento.



La domanda può essere inviata anche a puro scopo cautelativo, in quanto non sussiste l'obbligo di rispettare l'autorizzazione.



Sommario:

- Fondamenti normativi
- L'Istituto delle ferie
- Fruizione delle ferie: esigenze aziendali e del lavoratore
- Mancata fruizione nei 18 mesi
- Malattia
- Cessione delle ferie
- Trattamento economico
- Gestione delle ferie non utilizzate
- Sanzioni
- Differimento dell'adempimento contributivo



Collegamenti:

Articolo 36, 2° comma Cost.
Articolo 2109 c.c.
Articolo 10, d.lgs. 66/2003
Circolare Inps n. 48/1989
Cassazione, n. 3603/1986
Cassazione, n. 6431 6 giugno 1991
Min. Lavoro, nota 27 luglio 2005
Art. 24, D.Lgs. 151/2015
Cassazione, n. 2674 29 gennaio 2024
Cassazione, n. 5932/1981
Min. Lavoro, nota 5221, 26 ottobre 2006
Cassazione, n. 26160 17 novembre 2020
Art. 2946 Codice Civile
Circolare INPS 198, 28 dicembre 2021
Art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. 66/2003