

A cura di Deborah Di Rosa

# Costo del lavoro: maturazione e godimento delle ferie

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **Varie**

Ogni lavoratore ha diritto a fruire annualmente di un periodo minimo di ferie pari a 4 settimane, ossia 28 giorni di calendario non lavorativi. Si tratta di un diritto inviolabile, posto già dal Legislatore costituzionale a tutela della salute del lavoratore subordinato. Dopo essere stato sancito dall'art. 36 della Costituzione, il diritto a riposo settimanale e ferie annuali è stato disciplinato dall'art. 2109 del Codice Civile e regolamentato dal D.Lgs. 66/2003 e 217/2004.

## Di cosa si tratta?

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Obblighi del datore di lavoro</b> .....	2
<b>Monetizzazione delle ferie</b> .....	3
<b>Eventi interruttivi delle ferie</b> .....	4
<b>Esposizione in Uniemens</b> .....	5
<b>Ferie collettive</b> .....	6
<b>Differimento adempimenti contributivi</b> .....	7
<b>Differimento dei termini di versamento</b> .....	8
<b>Allegato 1</b>	
L'Esperto risponde.....	9
<b>Allegato 2</b>	
Tavola Sinottica .....	10

**Premessa**

Il diritto alle ferie è connaturato alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ed è irrinunciabile in quanto posto a tutela della salute psicofisica del lavoratore. L'istituto delle ferie legali trae fondamento dalle norme costituzionali previste a tutela della salute e del benessere del lavoratore.

La maturazione del diritto è proporzionata all'orario di lavoro ed è anche correlata alle eventuali assenze o sospensioni dell'attività lavorativa.

Il rispetto della normativa vigente in termini di fruizione delle ferie legali pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di operare dei controlli e una serie di conseguenti adempimenti.

La mancata ottemperanza determina pesanti conseguenze anche in termini sanzionatori, oltre che di risarcimento danni nei confronti dei lavoratori.

**Obblighi del datore di lavoro**

L'onere posto in capo al datore di lavoro consiste nell'obbligo di concedere e far godere:

almeno **due settimane di ferie entro l'anno solare** di maturazione.

le restanti **due settimane di ferie nei 18 mesi successivi** al termine dell'anno di maturazione.

Il lavoratore può chiedere che tale fruizione avvenga senza soluzione di continuità. Si tratta di una richiesta che il datore di lavoro è obbligato a soddisfare, compatibilmente con le esigenze dell'attività d'impresa;

Ai CCNL è data facoltà di prolungare il termine di fruizione nonché di rinviare il godimento delle ferie, purché tale ritardo non comprometta le finalità di tutela per le quali il Legislatore ha introdotto la disciplina in esame.

Il termine legale di fruizione resta sospeso qualora si verifichi una causa di sospensione del rapporto (es. in caso di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o malattia di lunga durata). Il Codice civile all'art. 2109 richiede inoltre che il periodo annuale di ferie retribuito sia "possibilmente continuativo", quindi pone un limite al datore di lavoro nella scelta del periodo di ferie dei propri lavoratori e tutela il vero scopo del periodo di riposo, vale a dire l'effettivo recupero delle energie psicofisiche del lavoratore.



Maturazione ferie in periodi di assenza dal lavoro:

Tipo assenza	Maturazione rateo ferie
Aspettativa non retribuita	NO
Cig a zero ore	NO
Cig orario ridotto	SI
Congedo matrimoniale	SI
Contratti di solidarietà	SI
Ferie	SI
Infortunio	SI
Malattia	SI
Malattia del bambino	NO
Maternità facoltativa	NO
Maternità obbligatoria	NO
Permessi elettorali	SI
Permessi retribuiti	SI
Richiamo alle armi	SI
Sciopero	NO

### Monetizzazione delle ferie

La c.d. "monetizzazione" delle ferie è ammessa esclusivamente:

- ↳ con riferimento ai periodi maturati fino al 29 aprile 2003;
- ↳ per le eventuali ore di ferie stabilite dai CCNL, in aggiunta a quelle legali;
- ↳ in caso di contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ad un anno. In questo caso è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute anche con periodicità mensile.

Non è più ammessa la liquidazione in termini retributivi, nemmeno parzialmente, delle quattro settimane di ferie che il lavoratore deve necessariamente godere per legge.

Rimane implicito, inoltre, il fatto che è possibile procedere al pagamento delle ferie non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla causale della cessazione.

**Leggi anche:**

- [Monetizzazione ferie non godute](#) [Casi Lavoro n. 66 – 2018]

**Eventi interruttivi delle ferie**

In caso di mancato divieto da parte dei contratti collettivi, il datore di lavoro può **richiamare il lavoratore dalle ferie** in presenza di giustificato motivo: in questo caso, il lavoratore avrà diritto a consumare la parte restante in un secondo momento.

Anche in caso di **malattia** il lavoratore può sospendere la fruizione delle ferie.

In particolare:



se la malattia interviene prima dell'inizio del periodo feriale, la stessa determina la mancata fruizione delle ferie, che verranno godute successivamente;



se invece la malattia interviene durante le ferie, il lavoratore ha diritto di goderle dopo la guarigione, previo accordo con l'azienda a condizione che la malattia occorsa rappresenti un impedimento per l'effettivo riposo e quindi impedisca il pieno godimento delle ferie.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che le ferie, così come altre legittime assenze della lavoratrice, non possono sovrapporsi con i periodi di congedo di **maternità**:



la lavoratrice in congedo deve poter fruire in un periodo diverso delle ferie, anche in caso di coincidenza fra il congedo di maternità e la chiusura dell'azienda per ferie collettive.

Anche la **malattia del bambino**, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.



INFORMA

Con riferimento ai **permessi ex Legge n. 104/92**, il Ministero del Lavoro ha chiarito che sono differenti le finalità dei suindicati istituti: le ferie, volte al recupero delle energie psico-fisiche impiegate nello svolgimento dell'attività lavorativa e alla realizzazione delle esigenze anche ricreative personali e familiari; i permessi, invece, mirano a garantire al disabile un'assistenza morale e materiale adeguata.

Sulla base di questa premessa, appare evidente che i permessi per assistenza familiari disabili e le ferie costituiscono due istituti aventi natura e carattere totalmente diversi e non

“interscambiabili”: la fruizione delle ferie, dunque, non incide sul godimento dei permessi e non è ammesso un riproporzionamento degli stessi permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese.

### Esposizione in Uniemens

Se i lavoratori non hanno completato l'effettiva fruizione di tutte le ferie maturate in un dato anno entro il 30 giugno del secondo anno successivo, scatta l'obbligo di versamento della contribuzione all'INPS: l'importo dei contributi relativi al compenso spettante per le ferie non godute va aggiunto a quello corrispondente alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza delle stesse, dunque del mese di luglio e il relativo versamento va eseguito entro il 21 agosto, per via della sospensione dei termini prevista per il periodo feriale.

Quando il dipendente usufruirà effettivamente delle ferie, dovranno essere effettuate due operazioni:

**1)**

recuperare la contribuzione già versata;

**2)**

sistemare il conto assicurativo del lavoratore per evitare che la retribuzione corrispondente alle ferie sia accreditata due volte, una prima volta al momento del versamento dei contributi di giugno/luglio, la seconda volta nel mese di effettiva fruizione.

La sistemazione avviene mediante il flusso UniEmens attraverso una specifica variabile, che permette di modificare in diminuzione l'imponibile del mese e dell'anno in cui è stato assoggettato ad imponibile l'importo per indennità sostitutiva per ferie non godute, quindi di recuperare gli importi versati. A tale scopo deve essere valorizzato l'elemento VarRetributive compilando i seguenti elementi:

- 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;
- 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 omissis;
- CausaleVarRetr - Indica la motivazione all'origine della variabile retributiva e ne determina le modalità di utilizzo.

Inoltre:

- ImponibileVarRetr - Indica la quota di retribuzione che comporta la diminuzione dell'imponibile dell'anno di riferimento;

- ContributoVarRetr - Elemento obbligatorio per la causale FERIE. Indica l'importo della contribuzione da recuperare riferita alla quota di imponibile oggetto della variabile.

L'importo dei contributi da recuperare sarà riportato nel DM2013 con il codice L480 in corrispondenza del quale sarà riportato l'importo indicato nell'elemento ContributoVarRetr. L'imponibile della denuncia con la quale sono stati già versati i contributi sarà invece diminuito dell'importo indicato nell'elemento ImponibileVarRetr. L'importo sarà valorizzato in corrispondenza del codice H400 se si tratta di recupero effettuato nel medesimo anno nel quale sono stati versati i contributi ovvero, H500 se il recupero avviene negli anni successivi a quello di versamento.

### Ferie collettive

La decisione dell'impresa di chiudere l'azienda durante un determinato periodo dell'anno, obbliga di fatto i dipendenti ad andare in ferie durante quel periodo senza che questi possano in alcun modo opporsi.

Nel determinare i periodi di ferie dei vari dipendenti, il datore di lavoro deve tener conto di quanto previsto dalla normativa in materia, quindi ad esempio deve consentire al dipendente, qualora questi lo richieda, di fruire di almeno due settimane continuative di ferie.



OSSERVA

Nel caso di lavoratori neoassunti o di lavoratori che non hanno un ammontare di ferie maturate sufficiente a coprire l'intero periodo di chiusura aziendale per ferie, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della retribuzione per i soli giorni maturati.

Entro il 31 maggio di ogni anno il datore di lavoro può presentare domanda di differimento degli adempimenti contributivi in corrispondenza della fruizione delle ferie collettive aziendali: in caso di accoglimento da parte dell'INPS, è possibile rimandare fino alla riapertura delle attività, senza sanzioni, il versamento dei contributi, l'invio del flusso UniEmens e l'indicazione nel LUL delle presenze.



OSSERVA

La richiesta di autorizzazione è limitata ai versamenti di un solo mese anche se il periodo di ferie è a cavallo tra due mesi. In questo caso il differimento degli adempimenti viene applicato alla mensilità in cui ricade la maggior parte del periodo feriale

L'importo dei contributi oggetto di versamento differito deve essere maggiorato degli interessi di dilazione al tasso in ragione d'anno vigente al momento del pagamento dei contributi.

L'istanza deve essere inoltrata all'INPS per via telematica attraverso il portale istituzionale

accedendo ai "Servizi on-line" e selezionando l'istanza "codice 445": Richiesta differimento termine adempimenti contributivi per ferie collettive.

Una volta selezionato il modulo, il sistema richiederà il numero di matricola dell'azienda per la quale si richiede il differimento, il mese e l'anno della chiusura aziendale per ferie collettive e la data entro la quale si intende provvedere agli adempimenti connessi al periodo di chiusura.

L'autorizzazione al differimento non è vincolante: la richiesta può essere presentata, a scopo cautelativo, anche se, successivamente, il datore di lavoro, pur in presenza di accoglimento dell'istanza, dovesse decidere di provvedere al versamento dei contributi entro la normale scadenza.

### Differimento adempimenti contributivi

Il differimento per ferie collettive comporta:

- ↳ la possibilità di rinviare al successivo periodo di paga il versamento dei contributi che l'azienda avrebbe dovuto versare nel mese di chiusura;
- ↳ il corrispondente slittamento del termine ultimo di invio del flusso UniEmens correlato;
- ↳ la proroga del termine per l'indicazione nel LUL delle presenze "definitive" del mese di pertinenza.

La richiesta di autorizzazione è limitata ai versamenti di un solo mese, anche se il periodo di ferie è a cavallo tra due mesi. In questo caso il differimento degli adempimenti viene applicato alla mensilità in cui ricade la maggior parte del periodo feriale.

### ESEMPIO



Periodo ferie collettive: dal 28 luglio 2018 al 16 agosto 2018;  
 Adempimenti e versamento prorogabile: competenza agosto 2018;  
 Data proroga versamento contributi: 16 settembre 2018;  
 Data proroga denuncia contributiva: 30 settembre 2018.

Il differimento della scadenza del versamento, da effettuarsi in unica soluzione, obbliga comunque il datore di lavoro a maggiorare le somme dovute nella misura pari agli interessi di dilazione vigenti al momento del versamento.



Nel flusso UniEmens dovrà essere valorizzato, all'interno della voce, "AltrePartiteADebito" di "DenunciaAziendale":

- nell'elemento CausaleADebito il codice "D100";
- nell'elemento SommaADebito l'importo degli interessi.

#### Differimento dei termini di versamento

Il versamento contributivo deve essere effettuato in un'unica soluzione entro il termine differito. L'importo dei contributi oggetto di versamento differito deve essere maggiorato degli interessi di dilazione al tasso in ragione d'anno vigente al momento del pagamento dei contributi.



La situazione di effettiva chiusura dell'azienda può essere oggetto di indagine da parte dell'Istituto.

In caso di mancato riscontro con quanto indicato dall'azienda, l'INPS provvede all'annullamento dell'autorizzazione e all'applicazione delle sanzioni civili e amministrative previste nei casi di inadempienza.

Le domande di autorizzazione al differimento per ferie collettive sono presentate al Comitato Provinciale dell'Istituto. In caso di mancato accoglimento, l'azienda può far ricorso al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto stesso.



**Leggi anche:**

- [La gestione delle ferie](#) [InPratica n. 23 – 2018]

## Allegato 1

L'Esperto risponde...

## QUESITO

**Indennità sostitutiva del preavviso: è possibile fruire delle ferie residue?**

## SOLUZIONE



La rinuncia al preavviso è prevista in diversi contratti collettivi e può risultare da accordo firmato da entrambe le parti. Non bisogna poi dimenticare i casi in cui il preavviso non è dovuto ovvero:

- licenziamento o dimissioni per giusta causa;
- scadenza del contratto a tempo determinato;
- licenziamento per mancata ripresa del servizio dopo reintegrazione;
- licenziamento durante i periodi di sospensione del rapporto per cassa integrazione;
- risoluzione consensuale.

Anche la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la Sentenza n. 985, depositata il 17 gennaio 2017, ha confermato il principio di **non sovrapposibilità del periodo di preavviso con quello delle ferie** previsto dall'art. 2109 cc, intervenendo sul ricorso presentato da un lavoratore contro la decisione della Corte di Appello. Nel caso di specie il datore di lavoro, una banca, pretendeva di costringere il lavoratore che aveva presentato le dimissioni a sfruttare i giorni di ferie rimasti a propria disposizione durante il periodo di preavviso.

Salvo diversa pattuizione delle parti, il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, mentre possono essere regolarmente fruiti le ore di permesso maturate. Inoltre, durante il periodo di preavviso, se il dipendente lavora, maturano le ferie. Alcuni contratti collettivi prevedono espressamente che durante il compimento del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

**Allegato 2****Tavola Sinottica****Premessa**

- I datori di lavoro sono obbligati a verificare l'avvenuto godimento del periodo feriale entro i termini previsti dalla legge. La fruizione delle ferie legali, infatti, non è un diritto disponibile e come tale non può essere derogato, neanche dalla contrattazione collettiva o aziendale. La normativa vigente, tuttavia, disciplina alcune esclusioni e casi particolari, da analizzare con attenzione. La mancata ottemperanza determina pesanti conseguenze anche in termini sanzionatori, oltre che di risarcimento danni nei confronti dei lavoratori.

**Focus**

- Entro il 31 dicembre di ogni anno i datori di lavoro sono obbligati a verificare l'avvenuto godimento da parte dei lavoratori di almeno due settimane delle ferie maturate nello stesso anno. Il datore di lavoro, inoltre, è obbligato a completare, entro il 30 giugno dell'anno ancora successivo l'effettiva fruizione di tutte le ferie maturate. La mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti dalla norma espone il datore di lavoro a sanzioni.

**Obblighi del datore di lavoro**

- Ogni lavoratore ha diritto a un minimo di 4 settimane di ferie, pari a 28 giorni di calendario. Le modalità di godimento delle ferie spettanti ai lavoratori subordinati segue le disposizioni precise ed inderogabili fissate dal D.Lgs. n. 213/2004. In particolare, il datore di lavoro deve concedere e far godere almeno due settimane di ferie entro l'anno solare di maturazione e, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, le restanti due settimane di ferie.

**Monetizzazione delle ferie**

- La "monetizzazione" delle ferie rimane possibile esclusivamente per i periodi maturati ante 29 aprile 2003 oltre che per le eventuali ore di ferie stabilite dai CCNL in aggiunta a quelle legali, mentre non è più ammessa per le quattro settimane, che il lavoratore deve necessariamente godere. Unica eccezione sono i contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno, per i quali è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute anche mensilmente. E' implicito poi che è possibile procedere al pagamento delle ferie non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla causale della cessazione.

**Eventi interruttivi delle ferie**

- Nello svolgimento del rapporto di lavoro può verificarsi che la malattia insorga durante il periodo di fruizione delle ferie. In tal caso è necessario valutare quando la malattia interrompe il godimento delle stesse e quali sono gli obblighi del lavoratore che intenda far valere tale sospensione.

**Esposizione in UniEmens**

- Se i lavoratori non hanno completato l'effettiva fruizione di tutte le ferie maturate nell'anno entro i diciotto mesi successivi, scatta l'obbligo di versamento della contribuzione all'INPS: l'importo dei contributi relativi al compenso spettante per le ferie non godute va aggiunto a quello corrispondente alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza delle stesse, dunque del mese di luglio. All'atto dell'effettiva fruizione delle ferie, il datore di lavoro assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese nel quale vengono fruite le ferie arretrate e porta a conguaglio in UniEmens l'importo dei contributi versati relativi al compenso sostitutivo divenuti indebiti.

**Ferie collettive**

- Il datore di lavoro può determinare unilateralmente, in base alle esigenze dell'attività produttiva, un periodo di ferie collettive in coincidenza con la chiusura dell'azienda e della sua attività di produzione. In tale caso, la prima operazione da effettuare è calcolare il numero di ferie spettante al dipendente che può, se lo richiede, fruire di almeno due settimane continuative di riposo. Con l'avvertenza che, in caso di neoassunti o di lavoratori che non hanno un ammontare di ferie sufficiente, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della retribuzione per i soli giorni maturati.

**Differimento adempimenti contributivi**

- Con l'istanza di differimento, l'azienda potrà ottenere dall'INPS l'autorizzazione a far slittare in avanti i termini ordinari per il versamento dei contributi, per l'invio del flusso UniEmens e per l'indicazione nel LUL delle presenze fino alla riapertura delle attività.

**Differimento dei termini di versamento**

- Il differimento per ferie collettive comporta altresì la possibilità di rinviare al successivo periodo di paga il versamento dei contributi che l'azienda avrebbe dovuto versare nel mese di chiusura.

**Riferimenti normativi**

- 
- D. Lgs. 66/2003;
  - D. Lgs. 217/2004;
  - Art. 36 della Costituzione;
  - Codice Civile (art. 2109).