CIRCOLARE MONOGRAFICA

FERIE

Ferie in vista dell'estate: disciplina e differimento contributivo

Il punto sulla disciplina dell'istituto delle ferie, sul differimento contributivo e sul regime sanzionatorio

di Emanuele Maestri, Eleonora Galbiati | 19 MAGGIO 2025

Il diritto del prestatore subordinato a godere di un periodo retribuito di ferie è espressamente sancito dalla nostra Costituzione. Poiché la maggior parte delle ferie viene fruita durante il periodo estivo (ossia nei mesi che vanno da giugno ad agosto), è opportuno e utile fare il punto su tale istituto e sulle sanzioni per il datore di lavoro che incorre nella violazione delle relative disposizioni.

Premessa

Le ferie hanno la **funzione** di consentire a tutti lavoratori di **recuperare le energie psico-fisiche** e di **dedicare più tempo e cura alle relazioni sociali e affettive**: senza dubbio, quelle estive costituiscono la pausa più significativa. Il diritto alle ferie è sancito direttamente dalla Costituzione, la quale, all'art. 36, co. 3, dispone che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi; tale previsione è stata in seguito attuata dalle seguenti disposizioni:

a. art. 2109 cod. civ., che attribuisce al datore il potere di stabilire il periodo di godimento delle ferie, tenendo tuttavia conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
b. art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, che disciplina la misura e le modalità di fruizione delle ferie.

Approfondimenti

Inoltre, l'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, prevede, al ricorrere di particolari circostanze, la **possibilità dei lavoratori di cedere a titolo gratuito riposi e ferie maturati** ad altri colleghi dipendenti dallo stesso datore. Di seguito il punto sull'istituto, incluso il differimento contributivo e il regime sanzionatorio.

Campo di applicazione

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 66/2003 (attuativo delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), incluse quelle in materia di ferie, si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati e agli apprendisti maggiorenni con queste eccezioni:

a. lavoro della **gente di mare** di cui alla direttiva 1999/63/CE;
b. **personale di volo** nell'aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE;

amministrazione@partnerup.it

c. **lavoratori mobili** per i profili di cui alla direttiva 2002/15/CE;
d. **personale della scuola** di cui al D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297;
e. **personale delle Forze di polizia** e delle **Forze armate**, addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali, e addetti ai servizi di vigilanza privata (art. 2, co. 1, 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003).

Attenzione

Con specifico riferimento ai **servizi di protezione civile**, compresi quelli del Corpo dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, le disposizioni del decreto in esame non operano in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con apposito decreto (co. 2).

Informazioni al lavoratore

Ai sensi dell'art. 1, co. 1, lettera l), del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, **il datore deve comunicare al lavoratore**, secondo le modalità di cui al co. 2 – ossia consegnandogli, all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività, alternativamente, il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o la copia della comunicazione di instaurazione del rapporto ex art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 (Legge 28 novembre 1996, n. 608) – le informazioni relative (tra l'altro) alla **durata del congedo per ferie**. Ulteriori semplificazioni al riguardo sono previste dai co. 5-bis e 6-bis, in base ai quali:

a. le **informazioni** (incluse quelle sulle ferie) possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'**indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo** (anche aziendale) che ne disciplina le materie;
b. il datore deve consegnare o **mettere a disposizione del personale**, anche mediante pubblicazione sul proprio sito *web*, **i contratti collettivi nazionali**, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Maturazione

Ferme le eventuali diverse previsioni del contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale), le **ferie maturano *pro quota***, ossia in **dodicesimi per i mesi di servizio prestato**: a tal fine, per ogni frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di lavoro spetta un rateo mensile di ferie. Nella tabella sono illustrate le ipotesi nelle quali è prevista la maturazione delle ferie e quelle nelle quali, al contrario, esse non maturano.

Istituto/fattispecie	Maturazione ferie
Congedo obbligatorio di maternità/paternità	SI
Congedo parentale	SI
Congedo matrimoniale	SI
Ferie	SI

amministrazione@partnerup.it

Malattia	SI
Sospensione per cassa integrazione a orario ridotto	SI
Dal giorno del licenziamento illegittimo fino a quello della reintegra [1]	SI
Aspettativa	NO
Sciopero	NO
Assenza ingiustificata	NO
Sospensione per cassa integrazione a zero	NO
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	NO
[1] L'arco temporale intercorrente tra la data in cui il datore ha intimato il licenziamento poi ritenuto illegittimo dal giudice e la data della reintegrazione disposta nella sentenza va equiparato a un periodo di effettivo servizio ai fini della maturazione delle ferie annuali retribuite, con diritto all'indennità sostitutiva (Cass. 8 marzo 2021, n. 6319; Corte di Giustizia Europea 12 ottobre 2023, causa C-57/22).	

Attenzione

L'art. 2109, co. 3, cod. civ., **esclude che il periodo di preavviso possa essere incluso nel computo delle ferie**: se al termine del preavviso vi è un residuo di ferie non godute, queste vanno monetizzate.

Misura e modalità di fruizione

La **durata** del periodo di ferie è stabilita dalla Legge, dagli usi, secondo equità o, generalmente, da parte dei contratti collettivi. Ai sensi dell'art. 10, co. 1, del D.Lgs. n. 66/2003, fermo quanto previsto dall'art. 2109 cod. civ. e dal contratto collettivo (e con l'eccezione dei lavoratori di cui all'art. 2, co. 2, del citato D.Lgs. – membri della protezione civile eccetera – per i quali è prevista una specifica disciplina), il dipendente ha diritto a un **periodo annuale di ferie** retribuite non inferiore a 4 settimane, **che va goduto per**:

a. **almeno 2 settimane consecutive**, su richiesta del lavoratore, nell'anno di maturazione;
b. le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Esempio

Posto quanto sopra, quindi, se un lavoratore è stato assunto il 1° gennaio 2023, le prime 2 settimane andavano fruite entro il 31 dicembre 2023, mentre le altre 2 andranno godute entro lunedì 30 giugno 2025.

amministrazione@partnerup.it

Attenzione

In virtù del principio di non discriminazione ex art. 7 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, i **dipendenti a tempo parziale** hanno diritto allo stesso numero di giorni di ferie dei colleghi a tempo pieno, salvo il riproporzionamento, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, della retribuzione feriale; invece, nel caso di *part time* di tipo verticale, il numero dei giorni di ferie va riproporzionato in relazione all'orario di lavoro effettivamente prestato (Ministero del Lavoro, circolare 18 aprile 2000, n. 24).

In caso di **cessazione del rapporto**, le **ferie residue possono essere monetizzate** (pagate) con l'indennità sostitutiva, assoggettata a contribuzione previdenziale (Cass. ord. 29 maggio 2018, n. 13473) e a tassazione ordinaria (Cass. ord. 22 luglio 2019, n. 19713; Cass. ord. 25 febbraio 2019, n. 5482).

Attenzione

L'**indennità sostitutiva è esclusa** con riferimento al periodo minimo di 4 settimane di ferie annuali espressamente previste dalla norma, salvo il caso di risoluzione del rapporto.

Infine, la **giurisprudenza** ha affermato quanto segue:

- l'indennità per ferie non godute va assoggettata a contribuzione anche nel caso del loro mancato godimento a seguito della cessazione del rapporto (Cass. ord. 4 aprile 2024, n. 9009);
- nel calcolo della retribuzione del lavoratore nel periodo di ferie, va incluso il cd. *ticket* mensa (Cass. ordinanza 27 settembre 2024, n. 25840);
- in ogni caso, la retribuzione delle ferie annuali va commisurata a quella ordinaria, incluse le indennità mensili (Cass. ordinanza 9 marzo 2025, n. 6282).

Versamento contributi sul compenso per ferie non godute

Una questione di grande rilievo pratico concerne il versamento dei contributi previdenziali sul compenso spettante per ferie non godute, ancorché non corrisposto: per il dettaglio dei chiarimenti forniti dall'INPS (Circolare 15 gennaio 2002, n. 15; Messaggio 3 luglio 2006, n. 18850; Circolare 27 dicembre 2019, n. 160, par. 6 e 6.1), si veda quanto di seguito illustrato.

Momento impositivo e assoggettamento a contribuzione

In presenza di una previsione legale o contrattuale (collettiva o aziendale) che regolamenta la fruizione delle ferie, la **scadenza dell'obbligo contributivo** per il compenso per ferie non godute e la relativa collocazione temporale dei contributi coincide con il termine indicato nella norma. Tale termine **può essere differito** con accordi e/o regolamenti aziendali o pattuizioni individuali volti ad agevolare il più possibile l'effettivo godimento delle ferie da parte del lavoratore. Ovviamente, il momento impositivo e la collocazione temporale dei contributi dovuti sul compenso per ferie non godute coincidono con il mese in cui cade tale termine differito; in assenza di disposizioni contrattuali, di regolamenti aziendali o di pattuizioni individuali, la scadenza dell'obbligazione contributiva e la relativa col-

amministrazione@partnerup.it

locazione temporale dei contributi sono fissate al 18° mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

Attenzione

Nelle ipotesi d'**interruzione temporanea della prestazione** per le cause contemplate dalla legge (infortunio, malattia, maternità, eccetera), verificatesi nei 18 mesi, il termine resta sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento e ricomincia a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'attività lavorativa.

Individuato il momento impositivo, i datori devono sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute ancorché non corrisposto. L'ipotesi di assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute rientra nelle fattispecie contemplate dalla Delibera INPS 26 marzo 1993, n. 5 (approvata con D.M. 7 ottobre 1993) i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.

Ferie godute dopo l'assolvimento degli obblighi contributivi

L'individuazione del **momento in cui sorge l'obbligo contributivo** sul compenso ferie non è un limite temporale al diritto del lavoratore di fruirne effettivamente. Può quindi verificarsi che le ferie vengano godute in un periodo successivo al momento impositivo: in tal caso, il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto e va recuperato dal datore e il relativo compenso va portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) cui era stato imputato. Il flusso UniEmens consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie; con la causale FERIE, si consente al datore, al momento dell'eventuale fruizione delle ferie da parte del lavoratore, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese in cui è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e, contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione versata.

Periodo di godimento

Se la Costituzione sancisce il **diritto irrinunciabile del lavoratore** a ferie annuali retribuite, la legge ordinaria (art. 2109 cod. civ.) **attribuisce al datore il potere di stabilirne il periodo di godimento**, tenuto conto sia delle esigenze dell'impresa che degli interessi del dipendente: ciò gli consente di decidere se e quando chiudere l'impresa (o solo alcuni suoi reparti) per ferie collettive, obbligando di fatto tutti i dipendenti a fruire di almeno una parte dei giorni di ferie fino a quel momento maturati. In ogni caso, il periodo prescelto va preventivamente comunicato al lavoratore e deve essere "possibilmente continuativo".

Approfondimenti

Le aziende che, sospendendo l'attività per **ferie collettive**, non possono provvedere, entro la scadenza, a versare i contributi o a presentare la denuncia mensile, possono essere autorizzate a effettuare gli adempimenti del mese in cui cadono le ferie collettive (UniEmens e indicazione presenze sul Libro Unico del Lavoro) entro un termine più ampio. La richiesta di autoriz-

amministrazione@partnerup.it

zazione al differimento – che può riguardare i versamenti di 1 solo mese anche se il periodo di ferie è a cavallo tra 2 – va presentata entro il 31 maggio, utilizzando il canale telematico disponibile sul portale *www.inps.it* e accessibile con SPID, CIE o CNS.

D'altro canto, è possibile che sia il dipendente a **chiedere di fruire dei giorni di ferie maturati in un certo periodo dell'anno**: in tal caso, **è necessario che il datore vi consenta**, in quanto, stante la previsione ex art. 2109 cod. civ. citato, la fruizione di ferie unilateralmente decisa da parte del prestatore configura l'ipotesi di assenza ingiustificata che, nei casi più gravi, può essere sanzionata con il licenziamento disciplinare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300 (ossia previa contestazione scritta degli addebiti e rispetto del termine a difesa pari, di norma, a 5 giorni di calendario).

Poiché non esistono prescrizioni normative circa le modalità con cui vanno richieste le ferie, in virtù del c.d. "principio di libertà della forma", deve ritenersi che **la richiesta possa avvenire con qualunque forma**, inclusa quella orale, salvo diversa previsione del contratto collettivo o regolamento aziendale; per la giurisprudenza (cfr. Cass. 18 maggio 2012, n. 7863) è legittima anche la richiesta effettuata con *e-mail* al capo del personale o ad altro responsabile, purché tale pratica si fondi su una consolidata prassi aziendale.

Revoca delle ferie già autorizzate e richiamo del dipendente

Può capitare che il datore, a seguito di una **"riconsiderazione" delle esigenze aziendali**, revochi il permesso a fruire del periodo feriale già concesso prima che il dipendente si assenti: in questo caso, specie se il lavoratore ha già effettuato prenotazioni di alberghi, acquistato biglietti aerei o ferroviari ecc., e il divieto di assentarsi è comunicato subito prima della data prevista per la partenza, **il datore è tenuto a rimborsare le spese inutilmente sostenute dal lavoratore** e, ovviamente, a consentire la fruizione del riposo in altra data.

Più delicata è la questione concernente il **richiamo in azienda** del dipendente che deve interrompere il periodo di ferie già concesso e in corso di svolgimento. In questa ipotesi, per evitare controversie, è opportuno che tale obbligo di rientro sia in qualche modo previsto e regolamentato nel contratto collettivo, aziendale o individuale; in assenza di una specifica pattuizione, peraltro, si porrebbe certamente il problema di dove e come contattare il lavoratore che, di norma, non è tenuto a essere reperibile durante le ferie. In ogni caso, il lavoratore che accetta di rientrare in azienda interrompendo le ferie ha diritto al rimborso di tutte le spese a tal fine sostenute, nonché al recupero dei giorni di ferie non goduti.

Approfondimenti

Il lavoratore è soggetto al rispetto dei **principi di correttezza e buona fede** ex artt. 1175 e 1375 cod. civ.: la loro violazione – che legittima il recesso per giusta causa – si configura quando egli, pur essendo libero di trascorrere le ferie nel luogo che preferisce, ripetutamente e per lunghi periodi soggiorni in paesi dalle condizioni ambientali pregiudizievoli, con conseguenti lunghe assenze dal lavoro per malattia.

Cessione delle ferie

Fermi i diritti ex D.Lgs. n. 66/2003, l'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere a titolo gratuito (e su base volontaria) riposi e ferie maturati ad altri dipendenti del datore,

amministrazione@partnerup.it

per consentirgli di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. **La cessione è rimessa alla volontà del singolo lavoratore** e deve avvenire nella misura, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Ferie e altri istituti

Circa il rapporto tra ferie e altri istituti di legge, vale quanto illustrato in tabella.

Istituto	Disciplina
Periodo di prova	Il diritto a ferie annuali retribuite spetta al lavoratore in prova in caso di recesso durante tale periodo. Tuttavia, poiché la funzione delle ferie è quella di garantire il recupero delle energie dopo un significativo periodo di attività, il godimento delle stesse – salvo diversa previsione delle parti o del contratto collettivo – va escluso. Ove si verifichi ugualmente la fruizione delle ferie nel periodo di prova, il decorso di quest'ultimo deve ritenersi escluso in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata, essendo vietata la sovrapposizione del periodo di ferie con quello di prova.
Infortunio	Se il godimento delle ferie è impedito dal verificarsi di un infortunio, "prevale" quest'ultimo: quindi, le parti concorderanno l'individuazione di un diverso periodo di ferie, considerando in via prioritaria gli interessi dell'impresa.
Maternità	Se il godimento delle ferie è impedito da una gravidanza, "prevale" quest'ultima: quindi, non vi è alcuna violazione e le parti concorderanno l'individuazione di un diverso periodo di ferie, considerando in via prioritaria gli interessi dell'impresa.
Malattia	Al riguardo occorre distinguere due ipotesi: 1. se la malattia è insorta prima dell'inizio delle ferie, il lavoratore si considera in malattia e le sue ferie iniziano a decorrere al suo termine, fermo l'accordo tra le parti per individuare il nuovo periodo di vacanza; 2. invece, la malattia insorta durante le ferie ne sospende il decorso [(1)]. Il lavoratore in malattia può chiedere di fruire di un periodo di ferie, maturate ma non godute, per evitare il licenziamento per superamento del periodo di comporto [(2)].
Malattia del figlio	A richiesta del genitore, è possibile interrompere il decorso delle ferie in corso se la malattia del bambino dà luogo a ricovero ospedaliero: ciò vale anche in caso di adozione e affidamento (art. 47, co. 4, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151).
Permessi per assistere disabili	Poiché ferie e permessi di cui all'art. 33, co. 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (3 giorni al mese), assolvono a finalità diverse (le prime sono volte a recuperare le energie psico-fisiche, mentre i secondi intendono agevolare i familiari che assistono persone con grave disabilità), è escluso che la fruizione delle ferie incida sul godimento di tali permessi: non è pertanto possibile riproporzionare i permessi in base ai giorni di ferie fruiti nello stesso mese. Il godimento dei permessi, a prescindere dalla modalità di fruizione, è tuttavia utile ai fini della maturazione delle ferie. Quanto all'utilizzo dei 3 giorni mensili di permesso durante il periodo di ferie programmate, anche in caso di chiusura di stabilimento, il Ministero (Nota 20 maggio 2016, n. 20) ha pre-

amministrazione@partnerup.it

	cisato che, a fronte di richiesta del lavoratore, il datore non può negare la fruizione dei permessi durante le ferie, ferma la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza; ne deriva che: a. la fruizione del permesso sospende il godimento delle ferie; b. le ferie non godute vanno collocate in un periodo diverso, in accordo con il datore.
[1] L'effetto sospensivo della malattia sulle ferie non ha valore assoluto ma tollera eccezioni, per la cui individuazione occorre aver riguardo alla specificità degli stati morbosi e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psico-fisiche e ricreazione, propria delle ferie; in tal caso, l'assenza per ferie è convertita in assenza per malattia, salvo che il datore provi la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie. [2] Il datore che rifiuti di concedere la fruizione di un periodo di ferie, maturate e non godute, richieste dal dipendente per evitare il licenziamento per superamento del periodo di comporto deve dimostrare di aver tenuto conto del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore a evitare la possibile perdita del posto; se il datore non prova tale circostanza, il licenziamento è illegittimo (Cass. n. 7433/2016).	

Regime sanzionatorio

Se è violato il diritto a fruire delle ferie nella misura minima di 2 settimane nell'anno di maturazione e di ulteriori 2 settimane entro i 18 mesi successivi (4 in tutto), si applica il regime sanzionatorio di cui:

a. all'art. 18-bis, co. 3, del D.Lgs. n. 66/2003, che prevede una sanzione amministrativa pecuniaria diversificata a seconda del numero di lavoratori coinvolti o del periodo di riferimento;

b. all'art. 1, co. 445, lettere d), n. 1), ed e), Legge n. 145/2018, che, dal 2019, ha disposto l'aumento degli importi delle sanzioni in misura del 20% e il raddoppio delle maggiorazioni in caso di recidiva.

Per il dettaglio si veda la tabella.

Caratteristiche della violazione	**Sanzione applicabile (dal 1° gennaio 2019)**
Si riferisce a non più di 5 lavoratori	Da 120 a 720 euro
Si riferisce a più di 5 lavoratori	Da 480 a 1.800 euro
Si è verificata in almeno 2 anni	
Si riferisce a più di 10 lavoratori	Da 960 a 5.400 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta
Si è verificata in almeno 4 anni	
Nota bene: La maggiorazione del 20% sull'importo delle sanzioni vigenti fino al 31 dicembre 2018 è raddoppiata se, nei 3 anni prima, il datore è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per gli stessi illeciti.	

Riferimenti normativi

- Costituzione, art. 36

amministrazione@partnerup.it

- Codice civile, artt. 1175, 1375 e 2109
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, Articoli 2, 10 e 18-bis, co. 3
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, Articolo 24
- D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, Articolo 1
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, Articolo 7
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, Articolo 1, co. 445, lettere d) ed e)