

Padova, 14 maggio 2025

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 8/2025

Ferie non godute del 2023: obbligo di fruizione entro il 30 giugno 2025 per evitare contributi anticipati

I datori di lavoro che **non concedono entro il 30 giugno 2025** ai lavoratori dipendenti **l'effettiva fruizione delle ferie maturate nel 2023 e non ancora godute entro il 30 giugno 2025**, dovranno **versare anticipatamente**, rispetto all'effettivo periodo di godimento, ed **entro il 20 agosto 2025**, la **relativa contribuzione** sulla retribuzione corrispondente all'eventuale residuo (sia a carico azienda, sia a carico del lavoratore).

Tale prassi, pur in assenza, di fatto, di una previsione normativa sul tema è basata su alcune decisioni giurisprudenziali (Ordinanza Cassazione n. 26160/2020), sull'orientamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Nota n. 6/ PS/60985 del 14 maggio 1998) e sulla [Circolare Inps n. 134/1998](#), [Circolare Inps n. 186/1999](#) e [Circolare Inps n. 15/2002](#).

Pertanto, è consigliabile concedere ai lavoratori entro il prossimo 30 giugno 2025 l'effettiva fruizione delle ferie maturate nel 2023 e non ancora godute.

Le regole

L'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che **il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane** (alcuni C.C.N.L. prevedono periodi più lunghi). Salvo diversa disposizione prevista da ogni singolo C.C.N.L., **tale periodo di ferie retribuite deve essere goduto per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione e per le restanti due settimane entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione** (Salvo termini più ampi stabiliti dal C.C.N.L. Qualora, invece, il singolo C.C.N.L. stabilisca un termine più rigido rispetto a quello di diciotto mesi, il superamento del limite fissato dal contratto collettivo potrà determinare una mera violazione contrattuale).

In base alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 66/2003 è quindi possibile distinguere, ai fini degli obblighi in capo alle parti, **tre periodi riferiti alle ferie**:

1° periodo di 2 settimane	nell'ambito del periodo minimo di 4 settimane previsto dalla legge da fruirsi, su richiesta del lavoratore, in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione.
2° periodo di 2 settimane	nell'ambito del periodo minimo di 4 settimane previsto dalla legge, da fruirsi, anche in modo frazionato, entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione delle ferie , fatto salvi termini più ampi previsti dalla contrattazione collettiva.
3° periodo	Ulteriore rispetto al periodo minimo di 4 settimane, da fruirsi , anche in modo frazionato, entro il termine stabilito in autonomia tra le parti (contrattazione collettiva, contrattazione individuale, usi aziendali).

Nell'ipotesi in cui le quattro settimane non vengano fruito entro il termine legale di 18 mesi o entro quello più ampio fissato dalla contrattazione collettiva e il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a richiedere il risarcimento del danno ([Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5221/2006](#)). Spetterà al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie.

Chi decide il periodo di fruizione

Il periodo di fruizione delle ferie è stabilito dal datore di lavoro in modo non arbitrario, ma **tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore**. Alcuni contratti collettivi prevedono, tra l'altro, che la determinazione del periodo di ferie debba avvenire d'intesa con le RSU, a pena di illegittimità. In ogni caso, il datore di lavoro deve comunicare preventivamente al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Si consiglia di **pianificare per tempo le ferie dei lavoratori attraverso la predisposizione di un apposito piano ferie**, condiviso tra azienda e dipendenti. Tale strumento permette una gestione ordinata e trasparente delle assenze, assicurando la continuità dell'attività lavorativa, e il rispetto dei diritti maturati dai lavoratori. La programmazione anticipata consente inoltre di evitare sovrapposizioni, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, e rispettare eventuali vincoli organizzativi o produttivi dell'impresa.

Godimento delle ferie: recupero della contribuzione anticipata e flusso Uniemens

Quando il dipendente usufruirà effettivamente delle ferie non godute, sul cui corrispettivo il datore di lavoro ha precedentemente assolto all'obbligo di calcolo e versamento della relativa contribuzione, **lo stesso datore di lavoro potrà recuperare i contributi anticipati** tramite conguaglio nel flusso UniEmens.

Attenzione all'impatto sul bilancio dell'impresa

A differenza dei permessi o delle ex-festività non fruiti (che possono essere liquidate al dipendente) **le ferie non godute entro l'anno di maturazione devono essere differite** e non possono mai essere monetizzate (salvo il caso della cessazione del rapporto o dei periodi oltre le 4 settimane previsti dai C.C.N.L.).

Ciò genera in bilancio una passività corrente, con un debito nei confronti dei dipendenti calcolato con la retribuzione vigente nell'anno di maturazione. Attenzione però che, quando il dipendente fruirà delle ferie maturate in periodi precedenti **queste saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento del godimento, generando un costo e un esborso superiore a quanto inizialmente contabilizzato**. La stessa situazione, la troviamo anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro dove all'esborso per l'eventuale TFR accantonato in azienda (se il dipendente non ha conferito il TFR ad un fondo pensione) si sommerà il debito maturato per ferie arretrate, oltre al versamento dei contributi relativi.

Si genererà quindi un credito nei confronti dell'Inps (i contributi anticipati saranno restituiti nel periodo di effettiva fruizione delle ferie) ma, in presenza di numerosi arretrati, **l'impatto finanziario da sostenere potrebbe essere non indifferente** mentre quello economico avrà già trovato allocazione nei costi di impresa in base al principio di competenza temporale.

Restando a disposizione per ulteriori chiarimenti, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Dott. Matteo Cecchinato
Consulente del Lavoro

