



Associazione  
Italiana  
Vigilanza

11 Giugno 2006

CIRCOLARE N. 6/2006

Prot. 13/2006  
Sez. II/1

## AGLI ISTITUTI ASSOCIATI

### LORO SEDI

#### OGGETTO: obblighi contributivi per compenso ferie non godute

Ferie

Sulle ferie 2004 non usufruite entro il 30 Giugno 2006 scatta l'obbligazione contributiva.

VEDI ANCHE ALLEGATI (ARTICOLI PUBBLICATI)

L'istituto delle ferie **annuali**, riconosciuto dall'art. 36, comma 3, Cost., ha la funzione di consentire il recupero delle energie fisiche e psichiche e di soddisfare esigenze personali e familiari del lavoratore.

Ogni lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore** a 4 **settimane** e non può rinunciarvi.

Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva, se non in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Fruizione**

*Almeno 2 settimane entro l'anno di maturazione*

Al datore di lavoro compete di stabilire il periodo di fruizione delle ferie e le relative modalità, a seguito di una valutazione comparativa delle esigenze dell'impresa e degli interessi dei lavoratori.

Con provvedimento (D.Lgs. 19 Luglio 2004, n. 213) il legislatore è intervenuto sulla disciplina delle ferie e in particolare sull'aspetto della fruizione. Il periodo di ferie, infatti, per effetto delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 66/2003, va goduto per almeno due settimane, **consecutive** nel caso il lavoratore lo richieda, entro l'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.





Associazione  
Italiana  
Vigilanza

In caso di inosservanza delle disposizioni sulla fruizione delle ferie il datore di lavoro è punibile con **una sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo a cui si riferisca la violazione.**

Non possono essere considerati come giorni di ferie (né quindi scomputati dalle ferie maturate):

il periodo di preavviso (art. 2109, cod. civ.);

i periodi di congedo di maternità (o paternità) e di congedo parentale (artt. 22 e 34, D.Lgs. n. 151/2001);

i periodi di malattia del bambino che comportino ricovero ospedaliero (art. 47, D.Lgs. n. 51/2001);

i periodi di attività svolta per adempiere funzioni presso i seggi elettorali (art. 119, D.P.R. n. 361/1957).

Cordiali saluti

p. La Commissione Sindacale

Cosimo Racco



## **Mancato godimento delle ferie per causa non imputabile al datore di lavoro**

Fonte: CAS Sentenza 30/01/2006, n. 2016

La vicenda in esame prende le mosse dalla pronuncia della Corte d'appello di Palermo che, a conferma della sentenza del Giudice di primo grado, aveva rigettato le domande, proposte dalle Ferrovie, stabilendo che per l'art. 52, nono comma, del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 1990, il dipendente, in caso di risoluzione del rapporto, ha diritto al periodo completo di ferie, sempre che le stesse possano essere godute prima della data della risoluzione. Il giudicante deduceva che l'indennità sostitutiva è subordinata alla non imputabilità della mancata fruizione delle ferie a fatto del lavoratore. Nel caso di specie, il lavoratore si era trovato nell'impossibilità non solo di fruire delle ferie, ma anche di presentarne relativa domanda, in quanto collocato a riposo per prepensionamento. Contro tale pronuncia la Società promuoveva ricorso in Cassazione, che la Suprema Corte rigettava con le motivazioni che seguono. La giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente e costantemente affermato (ciò costituisce ormai *jus receptum*) che dal mancato godimento delle ferie, una volta divenuto impossibile per il datore di lavoro, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligo di consentirne la fruizione, deriva il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica, in misura pari alla retribuzione. Le clausole del contratto collettivo di diritto comune, che disciplinano esclusivamente il godimento delle ferie e non anche l'indennità sostitutiva, vanno interpretate, alla luce dell'irriducibilità del diritto alle ferie, del divieto di monetizzazione di siffatto diritto, ed in applicazione del principio di conservazione del contratto, nel senso che, in caso di mancata fruizione delle ferie per causa non imputabile al lavoratore, non è escluso il diritto di questi all'indennità sostitutiva, anche in riferimento alle ferie aggiuntive, le quali costituiscono oggetto d'un diritto contrattuale, pure se condizionato alla temporale capienza nell'anno di cessazione del rapporto. In particolare, solo l'irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare ogni soluzione offerta dal datore di lavoro vale ad estinguere il diritto alle ferie ed alle consequenziali indennità risarcitorie. Inoltre, occorre precisare che il prepensionamento, essendo contestuale limitazione del diritto a continuare a lavorare, non costituisce, in sé, un beneficio; di ciò è prova la necessità di contestuali agevolazioni, nell'ambito delle quali è ben configurabile anche il beneficio delle ferie aggiuntive. Sulla base di detti principi, la sentenza in esame ha ritenuto, come la sentenza impugnata, che il dipendente, in caso di risoluzione del rapporto, ha diritto al periodo completo di ferie, sempre che le stesse possano essere godute prima della data della risoluzione, qualora la mancata fruizione delle ferie non siano imputabili a fatto del lavoratore.

# Ferie residue 2004: è tempo di verifica

Gabriele Bonati \*

*Entro il 30 giugno devono essere godute, se non ancora usufruite, le due settimane di ferie, eccedenti le prime due, maturate nel 2004; in mancanza scatta l'obbligazione contributiva*

Il Dlgs n. 66/2003 e successive modificazioni in materia di ferie annuali ha così stabilito:

- **durata minima del periodo di ferie annuali:** 4 settimane, non monetizzabili (salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro);

- **godimento del predetto periodo di ferie:** almeno 2 settimane (consecutive, se richiesto dal lavoratore) nel corso dell'anno di maturazione; le restanti due settimane (da godersi anche in modo frazionato), nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina per i servizi essenziali, art. 2, comma 2, Dlgs n. 66/2003). Il Ministero del lavoro (circ. n. 8/2005) ha fornito le seguenti precisazioni:

- l'impossibilità di sostituire il godimento delle ferie con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva è operante per le ferie maturate a partire dal 29 aprile 2003;

- in caso di sospensione del rapporto di lavoro, che rende impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le ferie maturate dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 c.c. (vale a dire «nel tempo che l'imprendi-

tore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del datore di lavoro»);

- il termine di 18 mesi per il godimento delle due settimane di ferie eccedenti le prime due (che devono essere obbligatoriamente usufruite nell'anno di maturazione) può essere ampliato (o ridotto) dalla contrattazione collettiva;

- il periodo di ferie superiore al minimo di 4 settimane (periodo aggiuntivo derivante dal contratto o dal regolamento) può essere fruito, anche in modo frazionato, entro il termine stabilito dall'autonomia negoziale, privata dal momento della maturazione (questo periodo può anche essere sostituito da un'indennità economica).

Riguardo al periodo di riferimento per la maturazione delle ferie, si ritiene di poter seguire la tesi che lo individua nel periodo fisso 1° gennaio-31 dicembre.

## Ferie 2004

In relazione a quanto sopra esposto, occorre quindi verificare che le ferie maturate nel 2004 (almeno le 4 settimane obbligatorie per legge) siano state godute dai dipendenti interessati nei termini fissati dalla norma. In particolare, occorre verificare se il periodo di ferie di due settimane, di cui la legge permette di differire il godimento nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, sia stato effettivamente goduto.

Contrariamente, per evitare di cadere nella prevista sanzione amministrativa, queste ferie de-

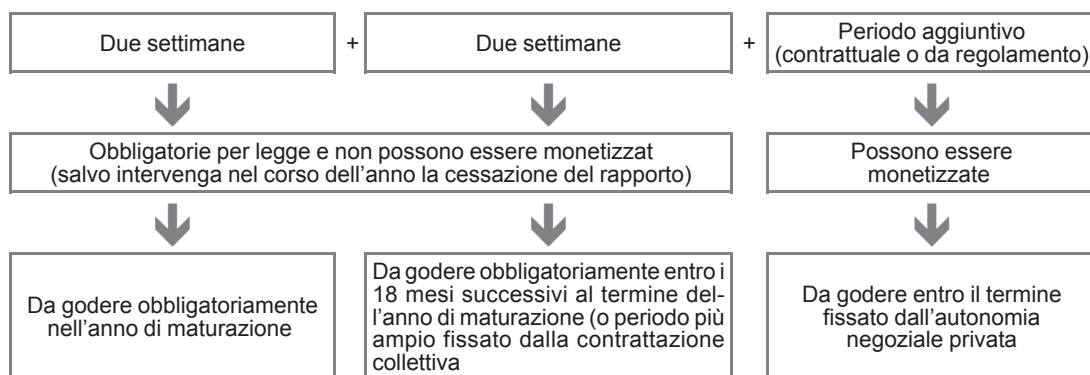
vono essere godute entro il 30 giugno 2006 (scadenza dei citati 18 mesi), ovvero entro il termine più ampio individuato dalla contrattazione collettiva. Si ritiene, invece, che l'osservanza del termine possa venire meno qualora si sia in presenza di una sospensione del rapporto di lavoro, il cui evento, come precisato dal Ministero, potrebbe legittimamente differire il godimento del periodo di ferie residuo in un momento successivo, secondo i criteri dettati dall'art. 2109 c.c. Le ferie maturate e non ancora godute eccedenti le 4 settimane di legge, sono invece lasciate all'autonomia negoziale privata (occorre quindi fare riferimento alla contrattazione collettiva o agli accordi individuali).

## L'obbligazione contributiva

Va altresì ricordato che in materia di ferie maturate e non ancora godute entro i termini fissati (dalla legge o da Ccnl o dagli accordi individuali ove possibili, e in ogni caso entro il termine di 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione) continuano a valere le regole dettate dall'Inps in materia di obbligazione contributiva, qualora le ferie in questione non venissero usufruite nei citati termini. Il Manuale 2006 «Guida alla compilazione del mod. DM10/2», diffuso dall'Inps, richiama le disposizioni dell'Istituto (134/1998; 186/1999; 15/2002; 87/2003; 90/2003; 118/2003; msg. 79/2003) e precisa

\* Consulente aziendale

### Periodo di ferie annuale spettante al lavoratore



quanto segue: «qualora il Ccnl, o un accordo collettivo ovvero aziendale, preveda esplicitamente un termine per il godimento delle ferie, la retribuzione spettante per le ferie deve essere assoggettata a contribuzione nel mese in cui cade il termine. Nel caso in cui il termine di fruizione delle ferie non sia espressamente contenuto nella contrattazione o in un accordo tra le parti, il termine per l'assoggettamento a contribuzione dell'indennità per ferie è fissato nel diciottesimo mese successivo al termine del-

l'anno solare di maturazione delle stesse. Per il versamento dei contributi, nel mese durante il quale è in scadenza l'obbligazione contributiva, alla retribuzione imponibile corrente deve essere sommato l'imponibile spettante per ferie non godute, ancorché tale somma non sia interamente erogata al lavoratore e sottoporre a contribuzione l'imponibile complessivamente risultante. Se il lavoratore fruisce di un periodo di ferie successivamente al versamento dei contributi, i contributi già versati devono essere recupe-

rati». Dette istruzioni, a parere di chi scrive, dovrebbero essere riviste alla luce delle nuove disposizioni legislative e delle nuove precisazioni fornite in materia dal Ministero, vale a dire che i termini legislativi e contrattuali sono quelli contenuti nel Dlgs n. 66/2003 (si ritiene che il termine legislativo di riferimento, anche se può apparentemente coincidere, non sia più quello relativo alla Convenzione Oil n. 132/1970, recepita dalla legge n. 157/1981). L'obbligazione contributiva, per le ferie eccedenti le prime due

### Calcolo delle ferie residue 2004 da godere entro il 30.6.2006

Esempio			
Contratto che prevede 4 settimane di ferie più 2 giorni = 30 giorni di calendario; nel caso concreto 22 giorni lavorativi (settimana corta)			
Periodi	Numero giorni di ferie		
Ferie residue al 31.12.2005 (*)	30,5	(+)	
Ferie spettanti 2006			22,0 (+)
Ferie godute nel 2006 entro il 31.5 (utilizzando prima le residue anni precedenti)	8,0	(-)	
Ferie 2004 e 2005 che possono essere godute anche oltre i 18 mesi o monetizzate (giorni di ferie eccedenti le 4 settimane di legge)	4,0	(-)	
Ferie 2005 non ancora godute che possono essere godute entro il 30.6.2007 (massimo 2 settimane)	10,0	(-)	
<b>Ferie residue che devono essere godute entro il 30.6.2006</b>	<b>8,5 (**)</b>		
<b>Ferie 2006 che devono essere godute obbligatoriamente nel 2006</b>			<b>10,00</b>

(\*) Escluse le eventuali ferie maturate fino al 28.4.2003 (periodo antecedente l'entrata in vigore del Dlgs n. 66/2003), che non rientrano, secondo il Ministero, nel regime sanzionatorio.  
 (\*\*) In mancanza del godimento entro il 30.6, occorre procedere in ogni caso al versamento dei contributi (l'obbligazione contributiva risulta possibile con il DM10/2 del mese di luglio).

settimane, scatta quindi trascorso il termine di 18 mesi previsto dal Dlgs n. 66/2003, fatta eccezione per le ferie eccedenti le 4 settimane che, a parere di chi scrive, possono essere differite anche per accordo individuale, ovvero

per le ferie non godute a seguito di una sospensione del rapporto di lavoro (per le quali il Ministero del lavoro ha previsto l'applicazione dell'art. 2109 c.c.). In questi ultimi casi, l'obbligazione contributiva scatterà nel

mezzo in cui le ferie verranno effettivamente godute (ovvero monetizzate se si tratta di ferie eccedenti le 4 settimane di legge) e in ogni caso al termine del periodo concordato (collettivamente o individualmente).

Conseguentemente, le ferie del 2004 non ancora godute e riferite alle due settimane il cui termine legislativo (18 mesi) per il godimento scade il 30.6.2006, possono far scattare l'applicazione dell'obbligazione contributiva (cioè l'obbligo di versare i contributi previdenziali/assistenziali sul valore teorico delle ferie stesse ancorché non godute). Va altresì rilevato che, in attuazione della delibera del CdA Inps n. 5/1993, tale situazione risulta riconducibile tra gli elementi variabili della retribuzione e, conseguentemente, gli adempimenti contributivi possono essere effettuati nel mese successivo a quello di competenza (cfr. circ. Inps 15/2002). Ciò significa che gli adempimenti contributivi per le ferie non godute relative al 2004, in questione, possono essere differite con il mod. DM10/2 del mese di luglio (mod. F24 da presentare entro il 16.8.2006, salvo proroga estiva; DM10/2 telematico da presentare entro il 31.8.2006). Per la codifica DM10/2 in vigore, si rinvia alle istruzioni Inps di seguito riportate (manuale compilazione mod. DM10/2 - febbraio 2006).

### La denuncia mensile E-Mens

L'obbligazione contributiva sulle ferie non godute (DM10/2) si riflette anche sulla denuncia mensile delle retribuzioni, procedura E-Mens, quando interviene il successivo godimento effettivo delle ferie; occorre quindi gestire correttamente gli elementi «Imponibile e Diminuzione imponibile». Si riportano gli esempi proposti dall'Inps con il msg. 16329 del 22 aprile 2005 (sono stati modificati i riferimenti temporali).

## Gli esempi

### Esempio 1

Con il mod. DM10 di competenza 2006-10 è stata recuperata la contribuzione sul compenso ferie non godute di € 300 assoggettato a contribuzione nel mese di luglio dello **stesso** anno (utilizzando il sistema della «decontribuzione»).

Si ipotizzi un imponibile del mese di ottobre pari a 1.000 € che per effetto della decontribuzione operata si riduce a 700.

Nell'elemento «Imponibile» sarà riportato il valore 700, mentre l'elemento «VariRetributive» non dovrà essere utilizzato.

### Esempio 2

Con il mod. DM10 di competenza di 2006-10 viene recuperata la contribuzione sul compenso ferie non godute di € 300 assoggettato a contribuzione nel mese di luglio dello **stesso** anno (utilizzando il sistema del recupero diretto con il codice «L480» del quadro D del DM10).

Si ipotizzi un imponibile del mese di ottobre pari a 1.000 €.

Nell'elemento «Imponibile» sarà riportato il valore 1.000, mentre nell'elemento «VariRetributive», attribuito anno 2006, «DiminuzioneImponibile» sarà riportato il valore 300.

Ai fini della costruzione dell'estratto conto 2006 per il lavoratore, l'Inps provvederà a ridurre l'imponibile calcolato al 30 settembre 2006 del valore indicato nell'elemento «DiminuzioneImponibile» (300).

### Esempio 3

Con il mod. DM10 di competenza 2006-10 viene recuperata la contribuzione sul compenso ferie non godute di € 300 assoggettato a contribuzione nel mese di luglio dello **scorso** anno - anno 2005 (utilizzando il sistema della «decontribuzione»).

Si ipotizzi un imponibile del mese di ottobre pari a 1.000 € che per effetto della decontribuzione operata si riduce a 700.

Nell'elemento «Imponibile» sarà riportato il valore 700, mentre nell'elemento «VariRetributive», attribuito anno 2005, «DiminuzioneImponibile» sarà riportato il valore 300.

Il valore 300 sarà portato in diminuzione del CUD/770 2004 a cura del datore di lavoro (a regime l'attribuzione della partita all'anno precedente sarà effettuata dall'Inps).

Ai fini della costruzione dell'estratto conto 2006 per il lavoratore, l'Inps provvederà ad aumentare l'imponibile dichiarato nel mese di ottobre 2006 (700) del valore indicato nell'elemento «DiminuzioneImponibile» (300).

### Esempio 4

Con il mod. DM10 di competenza 2006-10 viene recuperata la contribuzione sul compenso ferie non godute di € 300 assoggettato a contribuzione nel mese di luglio dello **scorso** anno (utilizzando il sistema del recupero diretto con il codice «L480» del quadro D del mod. DM10).

Si ipotizzi un imponibile del mese di ottobre pari a € 1.000.

Nell'elemento «Imponibile» sarà riportato il valore 1.000, mentre l'elemento «VariRetributive» non dovrà essere utilizzato. Il valore 300 sarà portato in diminuzione del CUD/770 2005 a cura del datore di lavoro. A regime il datore di lavoro dovrà inviare una denuncia di rettifica per il mese di luglio dell'anno precedente.

**Sanzione amministrativa**

Violazione degli obblighi previsti in materia di godimento delle ferie (art. 18-bis, comma 3, Dlgs n. 66/2003) (*)	Da € 130,00 a € 780,00 per ogni lavoratore e per ciascuno periodo cui si riferisca la violazione
--	--

(\*) La sanzione è applicabile alle 4 settimane di ferie come periodo minimo e non anche ai periodi eccedenti fissati dalla contrattazione collettiva o dal regolamento aziendale.

La sanzione è applicabile se le citate ferie non vengono godute nei termini fissati dalla legge anche se la contrattazione collettiva ha fissato tempi più brevi.

### Inps, istruzioni per la compilazione del mod. DM10/2 (Tratto dal manuale DM10/2 - Febbraio 2006)

**Ferie fruito nello stesso anno nel quale sono stati versati i contributi sulle ferie non godute****Metodo del recupero contributivo**

Il datore di lavoro assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese in cui sono fruito le ferie, recupera i contributi già versati e rettifica le retribuzioni imponibili con i codici:

**QUADRO D****L480**

Per esporre il recupero dell'importo dei contributi già versati in relazione al periodo di ferie fruito.

**QUADRO B-C****H400**

Per rettificare le retribuzioni imponibili dell'anno. In corrispondenza del quale occorre indicare solo l'imponibile corrispondente alle ferie fruito (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno ai fini del confronto dei monti retributivi).

**Metodo della «decontribuzione»**

In alternativa all'utilizzo del codice L480 i datori di lavoro possono recuperare i contributi versati diminuendo direttamente l'imponibile mensile della quota di imponibile corrispondente alle ferie godute e già assoggettato a contribuzione. Questo metodo è consentito solo nel caso in cui il regime contributivo sia rimasto invariato rispetto a quello del mese nel quale sono stati versati i contributi e che la riduzione di imponibile non faccia scendere l'importo risultante al di sotto dei minimali giornalieri.

**Ferie fruito nell'anno successivo a quello di pagamento dei contributi, ma prima della presentazione del modello 770****Metodo del recupero contributivo**

Il datore di lavoro assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese in cui sono fruito le ferie, recupera i contributi già versati e rettifica le retribuzioni imponibili con i codici:

**QUADRO D****L480**

Per esporre il recupero dell'importo dei contributi già versati in relazione al periodo di ferie fruito.

**QUADRO B-C****H500**

Per rettificare le retribuzioni imponibili dell'anno precedente. In corrispondenza del codice occorre indicare solo l'imponibile corrispondente alle ferie fruito (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente ai fini del confronto dei monti retributivi).

Inps - D.C.E.C. - Manuale di compilazione DM10/2

**Metodo della «decontribuzione»**

In alternativa all'utilizzo del codice L480 i datori di lavoro possono recuperare i contributi versati diminuendo direttamente l'imponibile mensile della quota di imponibile corrispondente alle ferie godute e già assoggettato a contribuzione. Questo metodo è consentito solo nel caso in cui il regime contributivo sia rimasto invariato rispetto a quello del mese nel quale sono stati versati i contributi e che la riduzione di imponibile non faccia scendere l'importo risultante al di sotto dei minimali giornalieri.

Il datore di lavoro, oltre a recuperare i contributi già versati, deve rettificare gli imponibili previdenziali diminuendo l'imponibile dell'anno precedente dell'importo corrispondente al periodo di ferie fruito e aumentando l'imponibile dell'anno in corso dell'imponibile «decontribuito». A tal fine viene utilizzato il codice:

**D000.**

In corrispondenza del quale occorre indicare solo l'imponibile corrispondente alle ferie fruito (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente e in aumento dell'anno nel quale è utilizzato ai fini del confronto dei monti retributivi).

**Ferie fruito dopo la trasmissione del mod. 770**

In tale ipotesi non sono consentite operazioni di conguaglio con il modello DM10/2. Per il recupero dei contributi già versati, occorre richiedere il rimborso mediante modello DM10/V, mentre per la rettifica degli imponibili occorre utilizzare il flusso di rettifica delle dichiarazioni mensili (E-Mens), mentre per i periodi fino al 31.12.2004 occorre presentare il modello SA/RETT.

**Dirigenti ex Inpdai**

Le istruzioni di seguito riportate sono applicabili nei casi di recupero della contribuzione versata, nell'anno 2002, sul compenso ferie non godute per i dirigenti per i quali gli adempimenti contributivi sono stati effettuati secondo le modalità già previste per l'Inpdai. Per gli anni successivi dovrà essere utilizzata la procedura prevista per la generalità dei lavoratori, descritta in precedenza.

La procedura può essere utilizzata prima della trasmissione del modello 770. Oltre tale termine non sono consentite operazioni di conguaglio con il modello DM10/2. Per il recupero dei contributi già versati, occorre richiedere il rimborso mediante modello DM10/V, mentre per la rettifica degli imponibili occorre utilizzare il flusso di rettifica delle dichiarazioni mensili (E-Mens), mentre per i periodi fino al 31.12.2004 occorre presentare il modello SA/RETT.

**Superamento del massimale Inpdai nell'anno 2002**

In tale ipotesi dovranno essere recuperati i contributi minori versati all'Inps nonché il contributo per il Fondo garanzia per il trattamento di fine rapporto, in quanto il contributo lvs non era dovuto. Il datore di lavoro assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese in cui sono fruiti le ferie, recupera i contributi già versati e rettifica le retribuzioni imponibili con i codici:

**Metodo del recupero contributivo****QUADRO D****L480**

Per esporre il recupero dell'importo dei contributi minori di pertinenza dell'Inps già versati in relazione al periodo di ferie fruito.

**L482**

Per esporre il recupero del contributo Tfr, già versato all'Inpdai, in relazione al periodo di ferie fruito.

**QUADRO B-C****H500**

Per rettificare le retribuzioni imponibili dell'anno precedente. In corrispondenza del quale codice indicare solo l'imponibile corrispondente alle ferie fruiti (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente ai fini del confronto dei monti retributivi).

**Non superamento del massimale nell'anno 2002**

In tale ipotesi dovranno essere recuperati sia i contributi minori versati all'Inps sia i contributi lvs e Fondo garanzia per il trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro assoggetta a contribuzione l'intera retribuzione del mese in cui sono fruiti le ferie, recupera i contributi già versati e rettifica le retribuzioni imponibili con i codici:

**QUADRO D****L480**

Per esporre il recupero dell'importo dei contributi minori di pertinenza dell'Inps già versati in relazione al periodo di ferie fruito.

**L481**

Per esporre il recupero dei contributi lvs e Tfr, già versati all'Inpdai, in relazione al periodo di ferie fruito.

**QUADRO B-C****H500**

Per rettificare le retribuzioni imponibili dell'anno precedente sulle quali sono stati versati i contributi minori oggetto di recupero. In corrispondenza del quale occorre indicare solo l'imponibile corrispondente alle ferie fruiti (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente ai fini del confronto dei monti retributivi).

**H503**

Per rettificare le retribuzioni imponibili dell'anno precedente sulle quali sono stati versati i contributi all'Inpdai oggetto di recupero. In corrispondenza del quale occorre indicare solo l'imponibile corrispondente alle ferie fruiti (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente ai fini del confronto dei monti retributivi).

**Metodo della «decontribuzione»**

In alternativa all'utilizzo dei codici L480 ed L481 i datori di lavoro possono recuperare i contributi versati diminuendo direttamente l'imponibile mensile della quota di imponibile corrispondente alle ferie godute e già assoggettato a contribuzione. Questo metodo è consentito solo nel caso in cui il regime contributivo sia rimasto invariato rispetto a quello del mese nel quale sono stati versati i contributi e che la riduzione di imponibile non faccia scendere l'importo risultante al di sotto dei minimali giornalieri.

Il datore di lavoro, oltre a recuperare i contributi già versati, deve rettificare gli imponibili previdenziali diminuendo l'imponibile dell'anno precedente dell'importo corrispondente al periodo di ferie fruito e aumentando l'imponibile dell'anno in corso dell'imponibile «decontribuito». A tal fine vengono utilizzati i codici:

**D000.**

In corrispondenza del quale occorre indicare solo l'imponibile sul quale sono stati versati i contributi minori corrispondente alle ferie fruiti (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente e in aumento dell'anno nel quale è utilizzato ai fini del confronto dei monti retributivi).

**D300.**

In corrispondenza del quale occorre indicare solo l'imponibile sul quale sono stati versati i contributi all'Inpdai corrispondente alle ferie fruiti (importo che va in diminuzione dell'imponibile dell'anno precedente e in aumento dell'anno nel quale è utilizzato ai fini del confronto dei monti retributivi).



Secondo la **Convenzione Oil n. 132/1970** (ratificata nel nostro ordinamento con legge n. 157/1981) il congedo annuale pagato (ferie) di almeno due settimane ininterrotte debba essere accordato e fruito entro il termine di dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione dello stesso e che il resto del congedo per ferie debba essere **accordato e usufruito** entro il termine di **diciotto mesi dalla fine dell'anno** che dà diritto al congedo stesso. Il c. 2 del medesimo articolo prevede, inoltre, che la parte di congedo annuale eccedente il minimo prescritto (2 settimane) potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere **rinviata**, per un periodo **limitato**, oltre il limite temporale di diciotto mesi.

#### **Nuovo quadro normativo**

Dal 1° settembre 2004 è entrata in vigore la nuova normativa che regola la materia. In particolare sono da prendere in esame il **D.Lgs. n. 66/2003** ed il **D.Lgs. n. 213/2004**.

L'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 (nel testo modificato dall'art. 1, D.Lgs. n. 213/2004) stabilisce che "*fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane**. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, c. 2, va goduto per almeno **due settimane**, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione*".

La violazione di tale disposizione è punita con la **sanzione amministrativa da € 180,00 a € 780,00** per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

Il citato art. 10 ha anche introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, il **divieto di monetizzare**, sostituendolo con la "*relativa indennità per ferie non godute*", il **periodo minimo di ferie di quattro settimane**, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Secondo i chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro (circ. n. 8/2005) per i contratti di lavoro a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, ed altresì per i periodi di ferie superiori al minimo di quattro settimane, previsti dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale di lavoro, è sempre possibile la monetizzazione delle ferie non godute (salvo, in tale ultima ipotesi, eventuali diverse previsioni di legge o della contrattazione collettiva).

Come già accennato, l'art. 36 Costituzione sancisce l'**irrinunciabilità** delle ferie. Per questo sono **nulle**, per contrasto con norme imperative di legge, eventuali pattuizioni che prevedano una **preventiva rinuncia** del lavoratore alle ferie, sia gratuitamente, sia dietro compenso.

**Quali sono le conseguenze della mancata fruizione delle ferie** nel termine minimo stabilito dalla legge  
**Conseguenze del mancato godimento delle ferie per fatto imputabile al datore di lavoro**

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003 si possono distinguere **tre periodi di ferie**, con conseguenze diverse - sul piano sanzionatorio e del rapporto - in caso di **mancata fruizione** di ciascuno di essi per fatto imputabile al datore di lavoro.

- **Un primo periodo**, di almeno due settimane, deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione (ininterrottamente su richiesta del lavoratore),. Allo scadere di tale termine se il lavoratore non ha fruito del periodo feriale di due settimane (in tutto o in parte), il datore di lavoro è passibile di sanzione ai sensi del citato art. 18-*bis*, D.Lgs. n. 66/2003.
- **Un secondo periodo**, di due settimane, da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.
- **Un terzo periodo**, superiore al minimo di quattro settimane stabilito dall'art. 10, potrà essere fruito, anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dalla contrattazione collettiva. Anche in tal caso, il mancato rispetto del termine non comporterà l'applicazione delle sanzioni di legge e in ogni caso, trattandosi di ferie eccedenti il minimo previsto dalla norma di legge, sarà sempre possibile (salvo che ciò non sia vietato da

specifiche disposizioni di legge o di accordo collettivo) prevedere il pagamento di una indennità sostitutiva in luogo dell'effettiva fruizione.

#### **Per fatto imputabile al lavoratore**

La giurisprudenza formatasi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003 aveva sempre **escluso** il diritto del prestatore di lavoro all'**indennità sostitutiva** per ferie non godute quando il lavoratore non aveva fruito delle ferie (per interesse personale o per altra ragione comunque imputabile alla sua volontà), nonostante il datore di lavoro gli avesse offerto un adeguato periodo di tempo per poter esercitare tale diritto (Cass. n. 13860/2000).

Questo principio vale ancora di più se si pensa ai **dirigenti o apicali**, che hanno la possibilità di **autoattribuirsi** un periodo di ferie.

Tali principi devono ritenersi ancora validi ed anzi assumono maggior rilievo alla luce delle stringenti disposizioni di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003.

L'obbligatorietà dell'effettivo godimento delle ferie nei termini di legge e la non sostituibilità di queste con la relativa indennità, consentono di affermare che l'effettiva fruizione delle ferie deve addirittura essere **imposta al prestatore**: il datore di lavoro - quantomeno con riferimento al periodo minimo di quattro settimane – potrà quindi legittimamente rifiutare la prestazione offerta dal lavoratore nel periodo stabilito per il godimento delle ferie senza che il suo comportamento possa costituire inadempimento.

maggio 2006

a cura di Ipsoa. Tratto da: "Decurtazione delle ferie per mancata fruizione" di Cristina Soma.

Fonte: [Guida alle Paghe](#) - **Ipsoa Editore**

**Preavviso di pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non usufruite per motivi aziendali**

Da: ....(datore di lavoro)

A: ....(lavoratore)

Poiché a causa di ..... non sarà possibile concederLe tutto il periodo di ferie annuali contrattualmente previsto La informiamo che, in sostituzione dei giorni di ferie non goduti e fermo restando il disposto dell'art. 10, D.Lgs. n. 66 del 2003 (obbligo di usufruire di un periodo minimo di ferie di 4 settimane), Le verrà erogata, con le competenze del mese di ....., la corrispondente indennità sostitutiva.

Voglia restituirci, sottoscritta per ricevuta, l'unita copia della presente lettera.

Data

(La formula, tratta dall'opera Il Formulario, è gentilmente concessa da De Agostini Professionale S.p.a.)

09/05/2006 - 10:12

## ELEMENTI COMPUTABILI NELLA RETRIBUZIONE DELLE FERIE

Fonte: CAS Sentenza 09/02/2006, n. 2852

Nella sentenza che si commenta, un'azienda municipalizzata adisce la Suprema Corte per la cassazione della sentenza della Corte d'Appello che, ribadendo quanto affermato in primo grado dal Tribunale, confermava l'inclusione, nella retribuzione delle ferie, della maggiorazione di retribuzione per lavoro notturno prestato con continuità dai lavoratori.

In particolare, la Corte di Appello, riferendosi all'art. 31 del CCNL applicato – non ulteriormente specificato nella sentenza – osservava che in riferimento alle ferie era prevista la corresponsione della retribuzione globale, intesa come sommatoria della retribuzione individuale e delle indennità a carattere fisso e continuativo, escluse le retribuzioni in natura, i rimborsi spese e le indennità previste per il maneggio di denaro e per il mezzo di trasporto.

Si precisava, inoltre, che «in senso contrario non provava la natura omnicomprensiva attribuita dal contratto alla maggiorazione per il lavoro notturno fissata nel 37%, perché il riferimento in essa contenuto alle ferie, oltre che alle festività, ai permessi o indennità per malattia o per infortunio, doveva intendersi nel senso di escludere che dette voci possano concorrere alla determinazione della base di calcolo del lavoro notturno e non di escludere il computo della maggiorazione nei periodi feriali».

La Suprema Corte viene pertanto investita dalla censura della decisione di merito sotto il profilo di un'erronea interpretazione dell'art. 31 del contratto collettivo in materia di retribuzione delle ferie. Sia in primo che in secondo grado, infatti, vengono ricomprese nella retribuzione delle ferie una serie di voci, quali le indennità a carattere fisso e continuativo, previste dall'art. 19 del contratto collettivo che non comprende a sua volta il compenso del lavoro notturno.

L'erronea interpretazione atterrebbe, inoltre, anche all'art. 26 del contratto collettivo nella parte in cui dispone che la maggiorazione prevista nella misura del 37% per il lavoro notturno «è omnicomprensiva e compensa pertanto ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali la tredicesima e quattordicesima, ferie, malattie, infortuni, festività infrasettimanali, permessi comunque retribuiti, trattamento di fine rapporto e di preavviso etc., fatta esclusione della indennità domenicale».

La Corte di Cassazione, ritenendo fondate le censure proposte e allineandosi a quell'orientamento che viene definito come prevalente in sede di legittimità (tra le tante: 12921/2003, 17769/2003, 6661/2004, 20364/2004, 23422/2004), riconosce che è la contrattazione collettiva che determina il compenso delle ferie ed «esclude che dalla norma costituzionale di cui all'art. 36, terzo comma, possa desumersi un principio di omnicomprensività delle ferie, ma soltanto un limite di congruità delle stesse».

La Corte, pertanto, valuta erronea l'interpretazione proposta dai giudici di merito dell'art. 36 sopra citato, affermando che «L'interpretazione, secondo cui detta clausola escluderebbe che le predette voci possano rientrare nella base di calcolo del lavoro notturno, è oltre che contraria alla interpretazione letterale, illogica in quanto trattandosi di maggiorazione della retribuzione ordinaria, per essa non si pone un problema di base di calcolo e non si comprende come possano rientrare in questa le mensilità aggiuntive, i permessi e le malattie».

Ad avviso della Corte, il problema di base di calcolo e di commutabilità della voce in questione si pone all'inverso in tutti gli istituti indicati nella clausola, ove essa possa essere interpretata nel senso che la rilevante maggiorazione prevista per il lavoro notturno comprende e esclude che essa vada computata in tutte le predette voci (in tali termini, anche Cass. 7142/03).