

## Ferie non godute: termini di fruizione, sanzioni e indennità sostitutiva

Cosa succede alle ferie non godute? Si possono liquidare in busta paga? Cos'è l'indennità sostitutiva? Ecco la nostra guida completa. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Che fine fanno le **ferie non godute entro il 30 giugno**? Si possono pagare o liquidare in busta paga o vanno per forza fruite? Prima di rispondere a queste domande procediamo con ordine vediamo brevemente cosa sono e come funzionano le ferie. La Costituzione sancisce in favore dei lavoratori il diritto irrinunciabile a godere di ferie retribuite per recuperare le energie psicofisiche e dedicarsi alla vita familiare e sociale.

Le ferie non sono altro che periodi in cui il dipendente non è al lavoro ma percepisce comunque la retribuzione. A differenza dei permessi ex festività e di quelli per riduzione dell'orario di lavoro (ROL) la legge stabilisce:

- Un periodo minimo di ferie che il dipendente matura nell'anno solare;
- I termini entro cui il periodo minimo di ferie dev'essere goduto.

Occhio però, entro il 30 giugno 2022 il datore di lavoro deve far fruire al lavoratore le ferie maturate nel 2020 e non ancora godute. In caso contrario, come vedremo in seguito, il datore di lavoro è passibile di sanzioni amministrative e dovrà versare anche i relativi contributi entro il 20 agosto 2022.

### Indice dei contenuti

- [Ferie non godute al 30 giugno: possono essere liquidate in busta paga?](#)
- [Ferie: termini di fruizione](#)
  - [Quando si devono fare le ferie](#)
  - [Mancato rispetto delle scadenze](#)
  - [Sanzioni per mancato godimento delle ferie entro i termini](#)

- [Cosa può fare il datore per evitare le sanzioni](#)
- [Indennità sostitutiva di ferie non godute](#)

### **Ferie non godute al 30 giugno: possono essere liquidate in busta paga?**

Essendo un diritto irrinunciabile, le ferie non godute entro i termini di legge non possono essere liquidate neanche a richiesta del dipendente. Le uniche eccezioni riguardano due ipotesi:

- la cessazione del rapporto di lavoro;
- le ferie eccedenti il periodo minimo legale.

In questi casi viene liquidata in busta una somma a titolo di **indennità sostitutiva per ferie non godute**.

Eccezion fatta per le ipotesi citate, le ferie non godute entro la scadenza legale o il termine più ampio eventualmente previsto dai contratti collettivi, possono essere fruite in un momento successivo, ma di questo monte ore il datore deve calcolare i contributi INPS e versarli con modello F24. Prevista anche una sanzione amministrativa pecuniaria.

Vediamo in dettaglio come procedere.

### **Ferie: termini di fruizione**

La legge fissa in 4 settimane all'anno il periodo minimo di ferie cui il dipendente ha comunque diritto. Altri giorni di ferie possono essere previsti da accordi collettivi o individuali. Il CCNL Chimici Farmaceutici - Industria riconosce ad esempio 4 settimane di ferie ai dipendenti con anzianità in azienda non superiore ai 10 anni, elevate però a 5 per quelli con oltre 10 anni. Tuttavia bisogna rispettare alcune regole per fruire di questi giorni di ferie.

**Leggi anche:** [Guida alle ferie del lavoratore: calcolo, maturazione e richiesta](#)

### **Quando si devono fare le ferie**

Il periodo minimo annuale di ferie retribuite fissato dalla legge dev'essere obbligatoriamente goduto:

- Metà (2 settimane) nell'anno di maturazione;
- Le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi l'anno di maturazione.

Questo significa che le ferie maturate nel 2019 dovranno essere godute metà quest'anno e le restanti nei 18 mesi successivi al 31/12/2019, nello specifico entro il 30/06/2021.

I contratti collettivi possono prevedere un termine più ampio per la fruizione delle ferie, a patto che questo non snaturi la funzione cui le stesse sono preordinate, cioè il recupero delle energie psico-fisiche. Sempre secondo il CCNL Chimici Farmaceutici - Industria il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno di maturazione e, qualora ciò non fosse possibile, è ammessa la fruizione delle stesse entro 30 mesi dal termine del medesimo anno di maturazione.

La contrattazione collettiva può anche intervenire riducendo il limite minimo di due settimane di ferie da godere nell'anno di maturazione.

I giorni di ferie eccedenti le 4 settimane di legge possono essere fruiti nel termine stabilito dai contratti o accordi che li hanno previsti o, in mancanza, secondo gli usi aziendali.

### **Mancato rispetto delle scadenze**

Le 4 settimane di ferie non godute entro le scadenze previste dalla legge (o in deroga dalla contrattazione collettiva) non possono essere monetizzate in busta paga ma devono essere comunque fruiti dal dipendente. Le uniche conseguenze sono di tipo economico e amministrativo.

A livello economico, il datore deve calcolare i contributi INPS dovuti sulle ferie maturate e non godute entro la scadenza. Le somme dovranno essere versate con modello F24 insieme ai contributi derivanti dalle retribuzioni dei dipendenti relative al mese successivo quello in cui è spirato il termine.

Questo significa che i contributi sulle ferie maturate nel 2020 e non godute entro il 30 giugno 2022 (ipotizzando di applicare il termine legale) dovranno essere versati con F24 insieme ai contributi dovuti per le retribuzioni di Luglio 2022 (quindi in scadenza il 20 agosto). I contributi dovranno poi essere denunciati all'INPS con invio del modello Uniemens.

In questi casi, nel mese di effettivo godimento il datore non dovrà più versare alcun contributo sulle ferie "scadute", avendo già pagato tutto in anticipo.

### **Sanzioni per mancato godimento delle ferie entro i termini**

Il mancato godimento delle ferie entro i termini previsti comporta l'irrogazione di una sanzione pecuniaria amministrativa nei confronti del datore di lavoro:

- Sanzione base da 100 a 600 euro;
- Se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno due anni la sanzione è compresa tra i 400 e i 1.500 euro;
- Se i dipendenti coinvolti sono superiori a 10 o il mancato godimento si è verificato in almeno quattro anni la sanzione va da 800 a 4.500 euro.

La sanzione opera anche qualora il dipendente abbia goduto in parte del periodo minimo di ferie.

Un rischio ulteriore è che il dipendente possa agire in giudizio per chiedere:

- Il risarcimento del danno biologico ed esistenziale (in questo caso dovrà provare il nesso causale tra il danno stesso e il mancato godimento delle ferie);
- La fruizione delle ferie maturate e non godute nei termini.

## **Cosa può fare il datore per evitare le sanzioni**

Per evitare di incorrere nelle conseguenze citate, il datore è tenuto a sfruttare adeguatamente la prerogativa a lui spettante di programmare i periodi di ferie, tenuto comunque conto delle esigenze produttive e aziendali oltre a quelle dei dipendenti.

Di norma la programmazione avviene con la predisposizione di un piano ferie approvato dall'azienda. Se questo non viene rispettato il datore può obbligare i dipendenti a godere delle ferie per evitare di incorrere nelle conseguenze citate.

Come precisato dalla Cassazione (sentenze n. 21918/2014 e 7951/2001) l'esatta determinazione del periodo feriale compete al datore, mentre il lavoratore ha solo la facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruirne.

Perde il diritto al risarcimento dei danni il lavoratore che senza alcuna giustificato motivo rifiuta qualsiasi offerta del datore in merito alla fruizione delle ferie.

## **Indennità sostitutiva di ferie non godute**

Come detto in premessa **le ferie non godute non possono essere monetizzate in busta paga** eccezion fatta per i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

A questi si aggiunge la richiesta del lavoratore a che gli vengano liquidate le ferie eccedenti il periodo minimo legale. E' consigliabile una comunicazione scritta indirizzata al datore e da questi firmata per ricevuta e accettazione.

L'indennità sostitutiva di ferie non godute è pari alle ferie residue e non godute moltiplicate per la retribuzione giornaliera o oraria. La retribuzione da prendere a riferimento è:

- Per le ferie eccedenti il monte ore legale la retribuzione in atto nel periodo di mancato godimento o in vigore al momento del pagamento (a seconda della scelta aziendale);
- In caso di cessazione del rapporto la retribuzione in atto in quel momento.

Ipotizziamo un dipendente con retribuzione lorda oraria pari a 9,58 euro. Alla cessazione del rapporto residuano 51 ore di ferie. Con la busta paga dell'ultimo mese di lavoro il datore dovrà erogare l'indennità sostitutiva per ferie non godute pari a:

$9,58 \text{ euro} * 51 = 488,58 \text{ euro lordi}$ .

L'Indennità sostitutiva di ferie non godute infine è soggetta al pagamento dei contributi INPS e della tassazione IRPEF.