RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di PAOLO BALLANTI

Ferie: perché è importante controllare quelle ancora residue del 2024?

L'esistenza di ferie residue del 2024 non ancora godute entro il 30.06.2026 può avere un impatto non trascurabile sulla salute economica dell'azienda.

Nell'ottica di promuovere il godimento delle ferie il D.Lgs. 66/2003 impone una serie di scadenze che, se non rispettate, espongono l'azienda a conseguenze economicamente non trascurabili. Dalla sanzione amministrativa pecuniaria al pagamento anticipato dei contributi, passando per una possibile azione di risarcimento danni da parte del dipendente, sono molte le ragioni che impongono all'azienda di verificare le ferie residue dell'anno 2024, al fine di permettere ai dipendenti di goderle entro il 30.06.2026. Analizziamo la questione in dettaglio.

Ferie legali - A norma dell'art. 10, c. 1 D.Lgs. 8.04.2003, n. 66, ogni dipendente ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane, a fronte di un'intera annualità in forza in azienda. Il dipendente che non totalizza 12 mesi di servizio (perché assunto o cessato in corso d'anno) ha diritto a tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi in forza, secondo la seguente formula: (Ferie annue teoricamente spettanti / 12) * mesi in forza in azienda nel periodo 1.01-31.12 = ferie effettivamente spettanti al dipendente.
Se sono presenti frazioni di mese parzialmente lavorate si assume il criterio di calcolo fissato dalla contrattazione collettiva (Ccnl applicato in azienda). Di norma si considera come equivalente a una mensilità intera ogni frazione di mese corrispondente ad almeno 15 giorni di calendario.
Il criterio di calcolo appena descritto vale anche per il dipendente che totalizza nell'anno una o più assenze che non consentono la maturazione delle ferie, ad esempio a titolo di assenza ingiustificata, aspettativa non retribuita o permessi non retribuiti.

Scadenze per il godimento delle ferie legali - Nell'ottica di promuovere la fruizione delle ferie, l'art. 10 D.Lgs. 66/2003 dispone che, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riferita a specifiche categorie, il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite dev'essere goduto:
- **per almeno 2 settimane nel corso del periodo di maturazione;**
- **per le restanti 2 settimane** (o il diverso periodo residuo) **entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.**
In base a quanto descritto, le 4 settimane di ferie previste dalla normativa e maturate nel 2024 devono essere obbligatoriamente godute dal dipendente entro e non oltre il 30.06.2026.

Quali conseguenze se non si rispettano le scadenze? L'inosservanza delle disposizioni di cui all'art. 10 comporta l'applicazione di una **sanzione amministrativa** pecuniaria (art. 18-bis, c. 3):
- da 120 a 720 euro nella generalità dei casi;
- da 480 a 1.800 euro se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno 2 annualità;
- da 960 a 5.400 euro se la violazione interessa più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni (in tale situazione non opera il pagamento della sanzione in misura ridotta).
Si precisa, inoltre, che nel cedolino del mese di giugno 2026 le ore di ferie non godute entro la scadenza dei 18 mesi vengono quantificate sotto il profilo economico e, sul risultato ottenuto, il datore di lavoro calcola i contributi previdenziali e assistenziali e li versa all'Inps con modello F24. Trattasi di un versamento anticipato, dal momento che i contributi sulle ferie devono essere di norma calcolati e versati all'Istituto esclusivamente nel mese di godimento dell'assenza.
L'azienda, in presenza di ferie residue non godute entro i termini di legge, può altresì subire **un'azione del dipendente,** diretta a ottenere il risarcimento del danno psico-fisico determinato dall'illegittimo rifiuto aziendale di assentarsi dal lavoro.

Riproduzione vietata - martedì 17 febbraio 2026